

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

DERECHO



**VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL CONTRATO
ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YARINACocha, 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO PENAL

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

TESISTA: FERRER DE LA CRUZ KARLA DENISSE
ASESOR: DR. VALDIVIESO ECHEVARRIA AMANCIO
RODOLFO

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mi Tío Eduardo y a mis padres, quienes fueron las personas que me impulsaron a continuar con mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A las siguientes personas:

Al director de le Escuela de Posgrado, por su gentil labor y cumplimiento de sus funciones.

A mi asesor, por su apoyo constante en el desarrollo de la investigación.

A mis padres y familiares, por su apoyo incondicional.

RESUMEN

La presente investigación trata sobre el estudio de la vulneración de derechos fundamentales, especialmente los derechos laborales, al contratar personal bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 “Contrato Administrativo de servicios”, para ellos nos centramos en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, durante el período 2022. Según los resultados, sí existe vulneración de los derechos fundamentales, en especial, si realizamos una interpretación sistemática, a la dignidad humana, pues se vulnera el derecho a una remuneración digna y al descanso, regulados en los artículos 24 y 25 de la Constitución Política del Estado; ello debido a que todos los trabajadores del régimen CAS laboran más de un año en dicha entidad, 8 horas diarias, pero no tienen un mes de vacaciones anuales; tampoco disfrutaban de capacitaciones ni evaluaciones que les permitan ascender ni aumentar el sueldo; tampoco les resulta viable sindicalizarse porque no tendrían beneficios laborales; en caso de las trabajadoras embarazadas, no tuvieron beneficios o licencias en etapa de pre y post parto; y los trabajadores padres, no tuvieron licencia y bonificaciones en etapa post parto; por otro lado, ninguno de los trabajadores tiene bonificaciones por fiestas patrias ni por navidad; todo ello permite deducir que se afecta los artículos 23, 24, 25 y 26 de la Constitución Política del Perú de 1993, en lo referente a las garantías de igualdad de las modalidades de trabajo, derechos de los trabajadores, jornada de trabajo y principios del trabajo.

Palabras claves: régimen laboral, contrato administrativo de servicios, contrato determinado, contrato indeterminado, desnaturalización del contrato.

ABSTRACT

The present investigation deals with the study of the violation of fundamental rights, especially labor rights, when hiring personnel under the Labor Regime of Legislative Decree No. 1057 "Administrative Services Contract", for them we focus on the District Municipality of Yarinacocha, during the period 2022. According to the results, there is a violation of fundamental rights, especially, if we carry out a systematic interpretation, of human dignity, since the right to decent remuneration and rest, regulated in articles 24 and 25 of the Political Constitution, is violated. of the State; This is due to the fact that all the workers of the CAS regime work for more than a year in said entity, 8 hours a day, but do not have a month of annual vacations; they also do not enjoy training or evaluations that allow them to be promoted or increase their salary; it is also not viable for them to unionize because they would not have labor benefits; in the case of pregnant workers, they did not have benefits or licenses in the pre and postpartum stage; and the working parents, did not have leave and bonuses in the postpartum stage; on the other hand, none of the workers have bonuses for national holidays or for Christmas; All this allows us to deduce that articles 23, 24, 25 and 26 of the Political Constitution of Peru of 1993 are affected, in relation to the guarantees of equality of work modalities, workers' rights, working hours and principles of worked.

Keywords: labor regime, administrative service contract, specific contract, indefinite contract, denaturalization of the contract.

RESUMO

A presente investigação trata do estudo da violação de direitos fundamentais, especialmente direitos trabalhistas, na contratação de pessoal sob o Regime Trabalhista do Decreto Legislativo n° 1.057 "Contrato de Prestação de Serviços Administrativos", para eles focamos no Município Distrital de Yarinacocha, durante o período 2022. Según los resultados, sí existe vulneración de los derechos fundamentales, en especial, si realizamos una interpretación sistemática, a la dignidad humana, pues se vulnera el derecho a una remuneración digna y al descanso, regulados en los artículos 24 y 25 de la Constitución Política do Estado; Isto porque todos os trabalhadores do regime CAS trabalham há mais de um ano na referida entidade, 8 horas por dia, mas não gozam de um mês de férias anuais; Também não usufruem de treinamentos ou avaliações que lhes permitam ser promovidos ou aumentar seu salário; Também não é viável para eles se sindicalizar porque não teriam benefícios trabalhistas; no caso das gestantes, não tiveram benefícios ou licenças no pré e pós-parto; e as trabalhadoras-mães não tiveram licença e gratificação no puerpério; Por outro lado, nenhum dos trabalhadores tem gratificações por feriados nacionais ou Natal; tudo isso nos permite deduzir que os artigos 23, 24, 25 e 26 da Constituição Política do Peru de 1993 são afetados, em relação às garantias de igualdade de modalidades de trabalho, direitos dos trabalhadores, jornada de trabalho e princípios de emprego. .

Palavras-chave: regime de trabalho, contrato administrativo de prestação de serviços, contrato determinado, contrato por tempo indeterminado, distorção do contrato.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
RESUMO	vi
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Fundamentación del problema	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación	17
1.3 Viabilidad de la investigación	18
1.4 Formulación del problema.....	18
1.4.1 Problema general	18
1.4.2 Problemas específicos.....	18
1.5 Formulación de objetivos	19
1.5.1 Objetivo general.....	19
1.5.2 Objetivos específicos	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de investigación	20
2.2 Bases teóricas	22
2.3 Bases conceptuales	43
2.4 Bases filosóficas	46
2.5 Bases epistemológicas	50
2.6 Bases antropológicas	60
CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	63
3.1 Formulación de las hipótesis	63
3.1.1 Hipótesis general.....	63
3.1.2 Hipótesis específicas.....	63
3.2 Operacionalización de variables.....	64
3.3 Definición operacional de las variables.....	64

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	66
4.1 Ámbito	66
4.2 Tipo y nivel de investigación	66
4.3 Población y muestra	66
4.3.1. Descripción de la población.....	66
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	67
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	67
4.4 Diseño de investigación.....	67
4.5 Técnicas e instrumentos	68
4.5.1 Técnicas	69
4.5.2 Instrumentos.....	69
4.5.2.1 <i>Validación de los instrumentos para la recolección de datos</i>	69
4.5.2.2 <i>Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos</i>	69
4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos	70
4.7. Aspectos éticos (consentimiento informado, protocolos, etc., para trabajos que se realizan con personas o animales)	70
CAPÍTULO V. RESULTADOS	71
5.1 Análisis descriptivo	71
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	93
5.3 Discusión de resultados	96
5.4 Aporte científico de la investigación.....	98
CONCLUSIONES	99
SUGERENCIAS	102
REFERENCIAS.....	103
ANEXOS.....	121

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores al aplicar el Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, período 2022”, tuvo como objetivo general determinar, si existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS, en el período 2022.

Para ello la justificación de la investigación partió de entender la vulneración de los artículos 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28 de la Constitución Política del Estado; así, durante el desarrollo de la investigación no se presentaron limitaciones en el desarrollo de la investigación.

Según los resultados, sí existe vulneración de los derechos fundamentales, en especial, si realizamos una interpretación sistemática, a la dignidad humana, pues se vulnera el derecho a una remuneración digna y al descanso, regulados en los artículos 24 y 25 de la Constitución Política del Estado; ello debido a que todos los trabajadores del régimen CAS laboran más de un año en dicha entidad, 8 horas diarias, pero no tienen un mes de vacaciones anuales; tampoco disfrutaban de capacitaciones ni evaluaciones que les permitan ascender ni aumentar el sueldo; tampoco les resulta viable sindicalizarse porque no tendrían beneficios laborales; en caso de las trabajadoras embarazadas, no tuvieron beneficios o licencias en etapa de pre y post parto; y los trabajadores padres, no tuvieron licencia y bonificaciones en etapa post parto; por otro lado, ninguno de los trabajadores tiene bonificaciones por fiestas patrias ni por navidad; todo ello permite deducir que se afecta los artículos 23, 24, 25 y 26 de la Constitución Política del Perú de 1993, en lo referente a las garantías de igualdad de las modalidades de trabajo, derechos de los trabajadores, jornada de trabajo y principios del trabajo.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

Es sabido que en el año 2012 se emitió el Decreto Legislativo N° 1057, el cual reguló el Contrato Administrativo de Servicios; en un inicio el legislativo pretendió regular esta modalidad como contraposición y respuesta a la regulación incipiente de los contratos de servicios no personales regidos por el Código Civil, entre ellos, por el contrato administrativo de servicios. Sí es cierto que hasta antes de esa fecha los regímenes laborales de los sectores públicos y privados tenían un ordenamiento jurídico ya pre establecido: el Decreto Legislativo N° 276, para el sector público; y el Decreto Legislativo N° 728, que regula el sector privado.

La diferencia entre estas legislaciones, como es sabido, el último, el régimen CAS reconocía derechos mucho más limitados para los trabajadores contratados bajo su modalidad; en un inicio tuvo simplemente el derecho de remuneración y descanso de 24 horas por cada semana de trabajo. Según Chanamé Arriola, (2021), ese mismo año se modificó dicho decreto mediante el artículo 2 de la Ley 29849, publicada el 6 de abril del 2012, en el cual se adicionaron más derechos, tales como

La compensación ofrecida incluye una remuneración que cumple con el salario mínimo legalmente establecido, una jornada laboral de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, un día de descanso obligatorio de veinticuatro horas, tiempo para el almuerzo, un bono por las festividades patrias y navideñas, treinta días de vacaciones pagadas, y licencia remunerada por maternidad y paternidad. Además, se garantiza el cumplimiento de los derechos establecidos en la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, la libertad sindical de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el régimen

de pensiones y seguro complementario de riesgo, la afiliación a ESSALUD y un certificado de trabajo. (párraf. 10)

No obstante, estas modificaciones no fueron por voluntad del legislador, sino que fueron como consecuencia de un proceso de solicitud de declaración de inconstitucionalidad que impulsó el poder legislativo. En el año 2017, el congreso emitió la ley N° 31131, la cual eliminada el Régimen CAS, pero esta fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional. Según el diario La ley, (2021), el fundamento relevante del Tribunal Constitucional se debe al reconocimiento expreso del Régimen CAS como un nuevo Régimen Laboral, independiente del aplicable al sector público y privado, en estos casos, no corresponde considerarlo como un contrato administrativo, sino como uno laboral (párraf. 04). En este análisis, el Tribunal Constiucional dejó vigente un artículo, el 4 de la Ley 31131, el cual establecía que una vez que se adecuaría a los trabajadores a los Regímenes del sector público o privado, este adquiriría la condición de indefinido. Hecho que sí sería beneficioso.

Ahora, en la actualidad, en el año 2021, según el diario La Ley, existía más de 300 mil trabajadores a nivel nacional que pasarían a los regímenes del Sector Público o Privado. Ahora, es inclusión podría generar problemas y beneficios. Así, en el análisis del diario tenemos la siguiente información:

Dentro de las ventajas, se eliminaría la discriminación en los regímenes laborales, generaría estabilidad en aquellos 300 mil trabajadores públicos, su implmenetación sería progresiva a lo largo de 5 años, el CASo nació para ser temporal y se extendió ilegítimamente, reconoce el valioso aporte de los servidores que han ingresado bajo concurso público; por otro lado, respecto de las desventajas de la eliminación de este sistema, tenemos que no solucionaría el problema de fondo, podría incentivar estancamiento del personal y poco nivel de superación, desequilibra las finanzas con 3600 millones más al año (25% más costo en planilla), afectaría el artículo 79 de la Constitución referente a la capacidad de gasto, y atentaría contra el proyecto de reforma del Servicio Civil (párraf. 05)

Ahora, habiendo explicado ello, debe quedar claro que lo que corresponde a nosotros, se parte de la aparente vulneración del principio de igualdad del contrato CAS en relación a los otros regímenes. Específicmanete, en la experiencia profesioanl de la investigadora, este hecho se puede observar, aparentemente, en la Municipiaplidad de Yarinacocha, en donde es posible identificar trabajadores nombrados y contratados bajo el régimen laboral del sector público con los que son contratados bajo el Régimen CAS.

Partimos de ello, como dijimos, por la posible violación del principio de igualdad y de priotección como regentes del régimen laboral. Así, primero, el pricipio de igualdad regulado en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado de 1993 dicta que ninguna persona, bajo ninguna circunstancia debe ser tratada o debe recibir un trato diferente, bajo nunguna condición. Así, el ámbito laboral no debe ser la excepción. A simple vista, el reconocimiento de más derechos a favor de todos los trabajadores en el Régimen del Sector Público y Privado genera ya, de por sí, la dificultad del ejercicio de ciertos derechos. Esto afecta la escencia del derecho laboral mismo, pues, como señala Lóyzaga de la Cueva, (s.f.),

El derecho laboral, al reconocer y establecer legalmente la existencia de la clase trabajadora dentro de la relación entre capital y trabajo asalariado, incluye elementos de justicia y equidad en la medida en que, aunque se mantenga la subordinación, no se utiliza la coerción general que era común en sistemas productivos previos como el esclavismo y el feudalismo, donde el excedente de valor se extraía de manera directa y compulsiva de las clases subordinadas (en lugar de ser extraída de manera encubierta, como sucede en el capitalismo).

Bajo esa lógica, en los sistemas esclavistas y feudales no existía la garantía de un Estado de Derecho: la igualdad. Aunque casi tampoco en los inicios del capitalismo, es más claro que durante esta última etapa sí existió un mayor reconocimiento de ciertos derechos para los trabajadores, en especial con la prevalencia de la primera y segunra revolución industrial. Como consecuencia de ello, regular derecho diferentes, en Pleno Siglo XXI, afecta directamente, por sobre encima de los derechos reconocidos en normas

internacionales, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, se afecta el derecho a la igualdad. Aceptar, y amparar estas situaciones, no hace más que contradecir el tan amplio conjunto de derechos humanos cimentados en la Revolución Francesa de 1789.

Por otro lado, otro principio más que se presenta como una posible garantía afectada por la regulación de regímenes laborales totalmente diferentes, es el principio de protección o principio protector. El fundamento se debe a que, el Derecho Laboral es un conjunto de normas que regulan la relación de la mano de obra entre el Estado y los particulares, por lo que la relación o vínculo que genera entre ellos es totalmente diferente a las demás ramas del derecho, en especial porque este dará inicio al funcionamiento de las instituciones mediante el cumplimiento de la prestación de servicios o de cualquier otra índole a favor de los ciudadanos, lo que puede resumirse en la materialización del funcionamiento del Estado.

Como la dependencia del funcionamiento de las instituciones del Estado para la prestación de los servicios de la administración pública se debe a la mano de obra de los particulares, es (o debería ser) prioridad proteger a los mismos. Ello se materializa en el principio protector. Este, en resumidas cuentas, vincula a los órganos del Estado a siempre preferir o favorecer cualquier tipo de condición a favor de los trabajadores, sea en el ámbito administrativo, judicial o extrajudicial, de plano que poseen cierta preferencia por la sobrevaloración de sus actividades para el Estado, en ese sentido, regular un conjunto de normas que afectan esta condición no hace más que afectar dicho derecho. En razón a todo lo expuesto, y atendiendo a que la naturaleza jurídica del derecho laboral debe su origen a las condiciones de cimentación social del derecho laboral. Por lo que en la presente investigación nos centraremos en contrastar y demostrar cómo el Régimen CAS afecta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Justificación teórica

A nivel teórico, la investigación pretendió comprobar que la regulación del Decreto Legislativo N° 1057, Contrato Administrativo de Servicios, afecta los principios de igualdad laboral y el principio de protección laboral regulados por el Estado, ello en mérito a la contrastación normativa y fáctica en relación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, en relación a los regímenes laborales del sector público y privado, especialmente, al público, regulado por el Decreto Legislativo N°276, en razón a ello, a fin de demostrar la prevalencia de ciertas condiciones o circunstancias que den lugar a una situación de vulnerabilidad, es posible justificar la derogación del mismo.

Ahora, el Tribunal Constitucional del Perú, apenas recientemente, en el año 2021 ha declarado inconstitucional la Ley N° 31132, Ley que elimina el Régimen CAS, a razón de su consideración como un nuevo Régimen Laboral aplicable en el Perú, independiente del que corresponde al sector público y privado; pero la permanencia y la mantención del mismo es conflictivo, debido a que la falta de igualdad de derechos es un hecho persistente, por lo que su derogación, a pesar de ciertas reformas aplicadas al mismo hace que se continúe afectando el derecho a la igualdad y al principio protector del derecho laboral.

Justificación social

En el año 2021, cuando se emitió la Ley N° 31132, que pretendió eliminar el Régimen CAS, existía un total de 300 mil trabajadores, razón por la cual, absolutamente todos ellos se encuentran laborando a favor del Estado bajo un régimen que les exige bastante pero les entrega poco. Por ello, la permanencia de dicho régimen continúa afectando los derechos de estas personas, más aún cuando su actividad laboral tiene las mismas funciones y roles que corresponden a las personas bajo regímenes laborales distintos.

Por este motivo, la justificación social de la investigación radicó en la posibilidad de generalizar los resultados obtenidos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yarinacocha a los 300 mil trabajadores a nivel nacional, pues a pesar de estar laborando en instituciones diferentes, las funciones son similares, motivo por el cual, su suerte, en relación al principio de igualdad y protección se ve ampliamente afectado. En resumen, los resultados de la investigación permitirán verificar los beneficios de derogar dicho régimen laboral.

Justificación metodológica

La justificación metodológica de la investigación radicó en la elaboración de instrumentos de recolección de datos que permitan medir los efectos de la permanencia del Régimen CAS en el ordenamiento jurídico nacional, estos instrumentos se caracterizan por ser válidos y confiables, hecho que permitirá su aplicación en un ámbito temporal y espacial totalmente diferente.

1.3 Viabilidad de la investigación

La presente investigación fue viable debido a que tuvimos acceso a las poblaciones y a la muestra de investigación, hecho que facilitó el desarrollo de la misma y propició la conclusión de la investigación.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

PG. ¿Existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS?

1.4.2 Problemas específicos

PE1. ¿Cuáles son los derechos fundamentales de los trabajadores que se vulneran en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS?

PE2. ¿Los derechos fundamentales que se violan puede generar discriminación laboral y arbitrariedad, al aplicar régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?

PE3. ¿La aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, cumple con las garantías Constitucionales y las demás normas jurídicas?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

OG. Determinar, si existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS

1.5.2 Objetivos específicos

OE1. Identificar cuáles son los derechos fundamentales de los trabajadores que se vulneran, al aplicar el régimen CAS, en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

OE2. Analizar, si aquellos derechos fundamentales que se violan al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, puede generar discriminación laboral y arbitrariedad.

OE3. Establecer, si la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, cumple con las garantías Constitucionales y las demás normas jurídica

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación

Una vez que procedimos a revisar los repositorios, no encontramos antecedentes a nivel internacional, debido a que la problemática en estudio se origina a partir de una ley emitida con un ámbito espacial exclusivo de Perú; así también, no se encontraron antecedentes a nivel local; pero sí a nivel nacional, los cuales procedemos a desarrollar a continuación.

Antecedentes nacionales

En Piura, Rivera Cotos, (2019), en su tesis titulada “La estabilidad laboral en el contrato administrativo de servicios”, El objetivo del estudio fue demostrar que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) viola la garantía constitucional de estabilidad en el trabajo al permitir que el simple hecho de no renovar el contrato laboral resulte en la terminación de las funciones habituales del trabajador. El objetivo general es determinar que el CAS va en contra del derecho de los trabajadores a tener estabilidad en el trabajo, y los objetivos específicos incluyen analizar el alcance del Decreto Legislativo 1057 y la garantía constitucional de estabilidad en el trabajo. La investigación se llevó a cabo utilizando métodos como el dogmático, deductivo, descriptivo, explicativo, literal y de la ratio legis. A través de estos métodos, se buscó comprender la naturaleza jurídica del tema, entender la realidad y sus causas y efectos, y llegar a conclusiones y recomendaciones. En resumen, el estudio se enfocó en mostrar que el CAS no cumple con los estándares de estabilidad laboral garantizados por la Constitución.

En Caraz, Martínez Gonzales, (2018), en su tesis titulada “La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios CAS”, el objetivo de la investigación fue demostrar la incompatibilidad constitucional del contrato administrativo de servicios y su impacto en los derechos laborales de los ciudadanos sujetos a este régimen. Se utilizó una muestra de 265 magistrados y se aplicó una encuesta mediante cuestionarios para examinar la situación laboral de los trabajadores del Estado. Los resultados mostraron que existen trabajadores del Estado que están sujetos a un régimen laboral diferente al

estipulado en la Constitución (728), lo cual contraviene la disposición constitucional. Sin embargo, es importante señalar que los derechos y beneficios laborales otorgados a los trabajadores en este régimen son similares a los que gozan los trabajadores del sector privado. Los trabajadores del Estado están sujetos a diferentes regímenes laborales, incluyendo la contratación por servicios no personales SNP, el Decreto Legislativo 276 y el régimen de contrato administrativo de servicios - CAS. El Tribunal Constitucional ha reconocido que el régimen CAS es de naturaleza laboral y ha ordenado la modificación del Decreto Legislativo 1057, lo cual se hizo a través del D.S. 65-2011-PCM.

En Piura, López Ayala, (2018), en su tesis titulada “Análisis de la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios emitido por el Tribunal Constitucional según la sentencia Exp. N° 00002-2010-PI/TC”, el autor demostró que el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el Expediente 00002-2010 PI/TC reconoce parcialmente algunos derechos laborales básicos en el Contrato Administrativo de Servicios, como la jornada máxima semanal, el descanso semanal y las vacaciones obligatorias. Sin embargo, no se observa ninguna innovación adicional en cuanto a la protección contra el despido arbitrario como causal de terminación del vínculo laboral.

En Chincha, Rodríguez Marquina, (2017), en su tesis titulada “Problemática de los contratos Administrativos de Servicios en las Entidades Públicas”, El propósito de este estudio fue analizar las diferencias en los beneficios laborales entre el contrato CAS y el Decreto Legislativo 728. El objetivo era examinar detalladamente si existen disparidades entre ambos contratos. Para ello, se investigó el desempeño del estado como empleador y su aplicación del derecho laboral en las instituciones públicas. Como administrador futuro del área de Recursos Humanos, es esencial entender cómo funcionan estos contratos. En conclusión, se observa una diferencia significativa entre los distintos regímenes laborales, según lo visto en el marco teórico del estudio.

2.2 Bases teóricas

Generalidades

El derecho al trabajo tal y como se regula hoy en día en el ordenamiento peruano es el producto de un largo proceso evolutivo que tiene su origen en la Revolución Francesa. Recordemos que, desde este hecho social, la historia y el reconocimiento de los derechos de las personas han atravesado por diferentes etapas, conocidas también como generaciones, veamos. Según Aguilar Cuevas, (2015), quien desarrolla la siguiente información:

Primera generación, originado en la Revolución Francesa, consolidado con la emisión de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, y aunque inicialmente se conformó como un cuerpo normativo que rige únicamente para los ciudadanos de dicho país, sirvió de base para futuras legislaciones. Así, en esta primera generación se reconocieron derechos fundamentales como la vida, la libertad y la igualdad. Segunda generación. Dentro de esta se consolidaron derechos sociales, económicos y culturales, ya su consolidación se llevó a cabo en las Constituciones de México de 1917, en el cual también se incluyeron los derechos sociales; finalmente, se encuentran los derechos de tercera generación, que se encuentra constituido por los derechos de los Pueblos o de Solidaridad, también dentro de este se encuentran catalogados los derechos ambientales (p. 93).

Así, en base a esa información es posible entender que el derecho al trabajo se encuentra ubicado o se desarrolla en la segunda generación, ello también se debió al contexto social, tales como la primera y segunda revolución industrial; contextos en los cuales la relación entre las personas naturales y las jurídicas se hizo más frecuente por la necesidad de utilizar la mano de obra; no obstante, es sabido que las condiciones de trabajo no eran las óptimas, debido a que existía poco o nulo cuidado de parte de las empresas hacia los obreros, teniendo conocimiento de la gran cantidad de accidentes de trabajo que no eran reconocidas ni tomadas en cuenta por parte de los operadores.

Ahora, si revisamos la cita, esta segunda generación aparece o se consolida aún

con la Constitución de México de 1917, es decir, el reconocimiento de esta condición como derecho es reciente, pertenece a nuestro ciclo, lo que significa que la totalidad de la primera revolución industrial y gran parte de la segunda no se reguló ningún tipo de base normativa que permita reconocer un determinado derecho.

Ahora, el reconocimiento y primacía de los derechos laborales tuvieron como punto de partida la regulación normativa en los diferentes Estados. Ello también sucedió en el caso del Perú, cuyo punto de partida empezó con la Constitución de 1920 y tuvo su mayor auge con la Constitución de 1970, posteriormente es conocida la regulación normativa de los regímenes laborales en nuestro ordenamiento, tales como los del sector público como del privado. Así, es sabido que respecto del Sector Público, la base normativa que regula la misma es el Decreto Legislativo N° 276, conocida como Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público; segundo, el sector privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728. También lo que compete a la presente investigación, la regulación del Decreto Legislativo N° 1057, titulado como el Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Así, en el presente sub capítulo desarrollaremos todos los conceptos referentes a las variables de investigación, para ello partiremos por las teorías hasta llegar a los conceptos propiamente dichos.

Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo, como tal, tiene un antecedente histórico muy marcado y definitivo. Primero, es claro que, dentro del reconocimiento por generaciones de los derechos humanos, este aún surge en la tercera generación, aproximadamente entre los años de 1900, a la par de la primera y segunda revolución industrial. Recordemos que los derechos humanos de primera y segunda generación regularon o reconocieron facultades totalmente diferentes a las personas. La primera generación, cuyo punto de partida fue la Revolución Francesa de 1789, reconoció derechos individuales, tales como la libertad personal, la libertad de participación ciudadana; por otro lado, lo que corresponde a la segunda generación, reconoció derechos más colectivos, como el de participación

ciudadana. Finalmente, los derechos humanos de tercera generación son los que reconocieron derechos laborales propiamente dichos, aquellos que tenían la facultad de regular las condiciones laborales que mantienen el vínculo entre el Estado o privados y los particulares.

En ese sentido, el reconocimiento de derechos laborales, como la remuneración, los derechos de sindicalización, entre otras figuras, se deben y se condicionan exclusivamente a lo que puede resultar del reconocimiento constitucional de los derechos laborales. Ya con el paso del tiempo se emitieron normas de carácter internacional, materializados en lo que corresponde a las convenciones y tratados internacionales, muy a parte del reconocimiento constitucional.

Sin embargo, el camino hacia el reconocimiento de tales derechos en la actualidad no fue fácil; como veremos en la evolución histórica, tuvo que atravesar por diferentes etapas y contextos sociales, de manera precisa en aquellos en los que supusieron puntos clave para la determinación de ciertos contextos. El transcurso de los diferentes modos de producción, tales como el esclavismo, el feudalismo y el capitalismo, sí tenían un tipo de relación laboral (en teoría), ello en relación a las actividades similares, es decir, existía prestación de mano de obra, la diferencia es que en las dos primeras estas se desarrollaban sin ningún tipo de derechos por parte de quienes ejercían la actividad laboral; por otro lado, en lo que corresponde al modo de producción capitalista, si bien es cierto actualmente representa una situación en la que la misma resulta ser mucho más beneficiosa, también es cierto que sus inicios representaron todo un conflicto, pues esta etapa comenzó su inicio con la primera y segunda revolución industrial.

En el desarrollo del proceso de reconocimiento de derechos en estas etapas, el primer riesgo con el que se enfrentaron los representantes de la sociedad, fueron las muertes de las personas. En una sociedad industrial, la mano de obra humana la primera que se necesitó, y en especial, los trabajos a los que se dedicaban no eran para nada seguros, muy por el contrario, ameritaba el constante contacto con situaciones de riesgo que hasta en muchas circunstancias ponía en riesgo la vida, y algunos de ellos la perdían.

Sin duda, la situación actual del derecho laboral, representa un logro en el desarrollo normativo del Estado de Derecho. Dicho ello, procederemos a desarrollar los conceptos propios de cada una de las variables.

Derechos Humanos Laborales

Marcos-Sánchez y Rodríguez señalan que: Los Derechos Humanos Laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo. (Marcos-Sánchez y Rodríguez, 2013, p. 25)

Por su parte Canessa sostiene que: Son ese conjunto de derechos laborales recogidos en los tratados internacionales de derechos humanos y/o consagrados en los textos constitucionales, que resultan indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales y que aseguran la satisfacción de las necesidades básicas dentro del mundo del trabajo. (Canessa, 2003, p. 11)

Derechos humanos del trabajador

Según los derechos humanos del trabajador se desprenden y clasifican primero a partir del artículo 23 de la declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, segundo por lo establecido en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, tercero a los de protección a la integridad física y el núcleo familiar y por último están los de tipo individual y colectivo (CNDH, 2017, pp. 126-129):

Los siguientes derechos humanos laborales fundamentales y necesarios están proclamados en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 para asegurar el respeto a la dignidad del trabajador y la búsqueda del desarrollo integral del ser humano centrado en el trabajador.

En concordancia con este contexto, en 1998, la Organización Internacional del Trabajo estableció la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el

Trabajo, la cual establece los puntos que se deben garantizar en las legislaciones nacionales.

El Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales afirma que el derecho al trabajo es fundamental para la realización de otros derechos humanos y es una parte inseparable de la dignidad humana. Cada persona tiene el derecho de trabajar para poder vivir con dignidad, y el derecho al trabajo es esencial para la supervivencia del individuo y su familia. Además, el derecho al trabajo contribuye a la plena realización del individuo y su reconocimiento en la comunidad, siempre y cuando el trabajo sea escogido o aceptado libremente.

El Comité también nos brinda una definición del derecho al trabajo, en la que afirma que este derecho es tanto individual como colectivo, y que abarca todo tipo de trabajo, incluyendo el trabajo autónomo y el trabajo dependiente que recibe una remuneración.

En el ámbito nacional, el derecho al trabajo está consagrado en el artículo 22° de la Constitución Política de 1993, el cual establece que el trabajo es un derecho y un deber que otorga dignidad a la persona y es protegido por el Estado. Además, el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la libertad de trabajo incluye la libertad de seguir la vocación de uno, elegir libremente el trabajo, aceptar o rechazar un empleo, y cambiar de trabajo cuando se desee.

Evolución histórica del derecho al trabajo

El derecho laboral en el Perú tuvo su primer reconocimiento aún en la Constitución de 1920, pues desde el período republicano hasta esa fecha no existía un conjunto de normas que regulen la relación laboral entre los trabajadores y el Estado; cualquier tipo de relación anterior a ella se regulaba únicamente por las disposiciones propias de cada una de las empresas estatales o privadas; no existía un régimen general de la relación laboral.

En base a ello, procederemos a desarrollar algunos conceptos propios de la evolución histórica del derecho laboral en el ordenamiento jurídico.

El derecho al trabajo en el siglo XIX

Entre uno de los autores más reconocidos tenemos a Tomaya Miyagusuku, (2005), quien sostiene que, en el siglo XIX empezó la etapa Republicana, pero durante este período no se registró un derecho laboral propiamente dicho, sino que las relaciones laborales entre las instituciones y los trabajadores se llevaban a cabo por el Derecho Civil propiamente dicho; fue con la constitución de 1920 donde recién se empezó a emitir disposiciones normativas laborales; entre las causas que hicieron que el desarrollo de esta rama fuera aún tardía se encuentran: la falta de una sólida sociedad republicana que reemplazara las instituciones españolas, la reducida industria nacional así como la clara inestabilidad política reinante en el siglo XIX (p. 14).

Continúa el mismo autor señalando que durante todo el ciclo XIX, las relaciones laborales se seguían regulando en base a las disposiciones normativas de las instituciones mercantiles bajo un conjunto de normas coloniales; así por ejemplo, entre las empresas mercantiles dedicadas a la extracción de minerales, se seguía regulando por las luchas corporativas internas y los gremios; por otro lado, en lo que corresponde a la producción de actividades primarias de extracción con sistemas precapitalistas, persistía la esclavitud, el servilismo y vasallaje de los indios negros y chinos (Tomaya Miyagusuku, 2005, p. 14)

Teniendo en referencia ello, es claro que la situación del derecho laboral no tenía las condiciones que poseen el día de hoy; como vimos, incluso la regulación propia de cada una de las entidades privadas, específicamente, hacía posible que las condiciones laborales no sean las más adecuadas.

Las constituciones del siglo XIX y el Derecho del trabajo

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente responde a la modificación legislativa entre el sistema normativo anterior y el actual, ahora procederemos a desarrollar cada uno de los conceptos propios de esta etapa:

La libertad de trabajo en las Constituciones

La regulación de las relaciones laborales en el siglo XIX, se llevaron a cabo por las Constituciones de 1823, 1826, y la de 1828, en estas disposiciones la libertad de trabajo tiene relación con los principios liberales que permitieron alcanzar la libertad en los países latinoamericanos que permitió elaborar las primeras constituciones; la característica principal de estas constituciones se debe a que los empleos no eran hereditarios, en ese sentido, también se regulaba la posibilidad de que la relación laboral no era tan independiente, y los derechos que les asistía a cada uno de los trabajadores.

Esta etapa se caracterizó por una casi nula regulación de los derechos laborales, estas deficiencias normativas en la regulación generaban la posibilidad de que se generen situaciones de abuso o esclavitud entre los empleados y empleadores, ante esta situación la entrada en vigencia de las nuevas reformas legislativas impulsadas por la Revolución Francesa permitieron la concretización de las referencias.

Principios del derecho del trabajo

Como hemos mencionado, en el Perú. El derecho laboral propiamente tuvo su primer reconocimiento constitucional en la Constitución Política de 1979, en la misma que se incorporaron principios del Derecho Laboral como los siguientes: principio de igualdad de trato, indubio pro operario, irrenunciabilidad y retroactividad de las leyes si son favorables a los trabajadores. Pero sobre todo ello, primó el principio protector, que se constituyó como principio genérico de la regulación de todas las relaciones laborales tanto en el sector público como en el privado (Tomaya Miyagusuku, Jorge, 2005, p. 66).

Ahora, por historia del Perú es sabido que la emisión de la Constitución Política de 1979 tuvo una situación o un contexto mucho más diferente a todas las demás; así, por ejemplo, en la Asamblea Constituyente de 1979 participaron diferentes partidos políticos que poseían diferente concepción y doctrina sobre el gobierno, entre ello participó la Alianza Popular Revolucionaria Americana (APRA), el Partido Popular Cristiano (PPC), así como partidos de izquierda, de corte más comunista; no obstante, la regulación de los

principios y derechos laborales en esta base normativa se debe en exclusiva a los aportes que brindó el Partido Popular Cristiano, pues este poseía una concepción mucho más amplia sobre la regulación de la Economía Social de Mercado, a diferencia de los partidos de ultra derecha que profetizaban la práctica del tratado de libre comercio o economía de libre mercado, como el que fue instaurado por Alberto Fujimori Fujimori con la Constitución de 1993.

Bajo esta lógica, es sabido que la Economía Social de Mercado recogido como régimen económico en la Constitución de 1979 facilitó la práctica de los derechos laborales en mérito a que las actividades económicas del sector público y privado necesariamente deberían seguir las normas y principios brindados por el ordenamiento jurídico peruano; esto quiere decir que, toda relación laboral entre el Estado o personas jurídicas de derecho privado necesariamente deberían de someterse a las disposiciones generales que el Estado brinda, y la totalidad de ellas tenía una prevalencia de protección de los derechos fundamentales, en especial aquellos que asisten a los trabajadores.

En este contexto, como vimos, uno de los principales derechos fundamentales y claves para la regulación de las relaciones laborales es el principio protector, el cual tiene como finalidad que en cualquier tipo de proceso o procedimiento judicial o de cualquier otro tipo siempre se interprete las normas a favor del trabajador. Ello, en mérito a su concepción filosófica y antropológica dentro de la regulación nacional.

Los derechos individuales del trabajador

Dentro de la Constitución de 1979 se regularon diferentes principios del derecho laboral, entre otros derechos tenemos la protección de la mujer, la obligación del Estado de dictar medidas sobre seguridad social, higiene y seguridad empresarial, remuneración mínima, la participación de los trabajadores en las empresas, y el derecho a percibir beneficios sociales (Tomaya Miyagusuku, Jorge;, 2005, p. 68). En esta primera base normativa se reguló la posibilidad de que el trabajador únicamente pueda ser despedido por causas debidamente señaladas en la norma, toda aquella acción que no se adecúe a este debería ser totalmente inconstitucional.

La prevalencia y práctica de estos principios trajo como consecuencia la práctica de la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano, lo que permitió el mantenimiento de una relación más estable en el ámbito laboral entre el sector público y sector privado. La primacía de estos derechos generó una situación de beneficio para los trabajadores, ello debido al amplio conjunto de normas que los protegían en las relaciones laborales.

Los derechos colectivos del trabajador

Ya vimos los derechos individuales; ahora, dentro de los derechos colectivos, la Constitución de 1979 empezó a regular tres grandes cuestiones institucionales del derecho colectivo o sindical_ 1) la negociación colectiva, la libertad sindical y la huelga. Estos tres pilares permitieron el reconocimiento y regulación de los derechos colectivos en el Perú; así, la sindicalización, comúnmente es una forma de materialización de los derechos colectivos en una empresa privada, o aquella que siendo del Estado presta algún servicio público; por otro lado, la negociación colectiva es una figura que se presenta tanto en el vínculo laboral entre las empresas públicas y privadas, pero con mayor participación en las empresas privadas, ello por cuanto actualmente no existen empresas públicas que ejerzan actividades privadas; finalmente, la huelga, como derecho constitucional, es posible de ser ejercido en el sector público y privado.

Regímenes laborales en el Estado peruano

Los regímenes laborales con un ordenamiento jurídico propio, con mayor atención del Estado datan recientemente desde la Constitución de 1979, ello por las razones expuestas en los párrafos anteriores, que en resumen se debe a la prevalencia de la Economía Social de Mercado y con ello la práctica y favorecimiento de derecho a favor de los diferentes trabajadores del sector público y privado con la única finalidad de darles más seguridad.

Guillermo Morales (2019) ha señalado que la Constitución de 1979 estableció dos capítulos distintos que regulan el trabajo subordinado, uno aplicable al régimen laboral

del sector privado y otro referido a los derechos y deberes de los servidores y funcionarios públicos que se encuentran sujetos a una relación estatutaria regida por normas de Derecho Público. Esto se debió a que desde esa época se entendía que la regulación de las relaciones laborales en el sector público y privado eran diferentes, ya que cumplen funciones y roles distintos. Según De Diego (2004), estos regímenes eran clasificados por: "1) actividad (industria de la construcción, trabajo marítimo, agrario); 2) arte u oficio (periodistas, artistas); 3) profesión (pilotos, médicos, docentes, deportistas profesionales); 4) especialidad (viajantes de comercio, controladores aéreos); y 5) estructura empresarial (PYMEs)" (p. 607).

El beneficio de estas regulaciones era la prevalencia de la Economía Social de Mercado, este régimen constitucional económico permitía la mayor puesta de atención en las formas de trabajo, en los resultados, así como en los beneficios de las actividades, siempre verificando la estabilidad de los trabajadores, tanto del sector público como del privado. No obstante, la prevalencia de estos regímenes no fueron lo suficientes satisfactorios durante los años de 1990 a 1995; debido a que, según Chacaltana, (1999), "el Perú experimentó un proceso de estabilización y reformas estructurales que tendrían como impactos significativos el nivel y composición del empleo" (p. 205), lo que dio origen a la modificación de los regímenes laborales tanto del sector público y privado.

En base a ello, ahora es necesario desarrollar los conceptos propios de los regímenes laborales que competen a la investigación.

Régimen laboral del sector público, Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa

Ahora bien, antes de la emisión de esta norma existía una gran cantidad de disposiciones legales que regulaban la actividad del vínculo laboral de las personas con el sector público. Si bien el Decreto Legislativo N° 276 fue elaborado el 06 de marzo de 1984, fue en el año de 1990 con la publicación de su reglamento que más aplicación práctica tuvo, entre las primeras actividades tuvo la unificación de la norma laboral del sector público, ello en base a la Ley N° 11377 que funcionaba como su antecesora.

Según Cabrera Vasquez y Salazar Barriga, (2005), El instrumento legal que regula el ingreso, deberes y derechos de los trabajadores públicos se basa en la Constitución Política de 1979. Este instrumento no sólo establece las normas que rigen las relaciones laborales del sector público, sino que también es una institución social que permite a los ciudadanos brindar servicios a la nación. Además, este instrumento ayuda a garantizar el cumplimiento cabal de la función pública para beneficio de la sociedad y promueve el desarrollo ético, laboral, económico y material de los trabajadores a través del reconocimiento de sus méritos y calificaciones. (p. 55).

La promulgación del reglamento permitió facilitar el proceso de reincorporación de los regímenes laborales del sector público hasta esta fecha vigente en diferentes disposiciones. El reglamento comienza brindando las principales definiciones de conceptos generales y abarca desde el ingreso al servicio público y la carrera administrativa, hasta la regulación de las condiciones del término de la misma. La regulación de este reglamento reforzó los procesos técnicos regulados en la Ley. Todo este conjunto de normas garantizó a todos los trabajadores del sector público una carrera digna, en base a la cual tanto el ingreso, como la distribución de roles, la capacitación permanente, el reconocimiento de méritos, la progresión, así como los derechos, el bienestar incentivo, entre otros, armonizan con el régimen disciplinario que se compromete observar el servidor de carrera, impidiendo en todo momento el Reglamento.

El particular ámbito de protección de esta disposición, como dijimos en párrafos anteriores, se debe a que su regulación se emitió en base a la Constitución de 1979, en especial, teniendo como punto de partida el artículo 59 de su texto legal; en el cual se recogía los principios correspondientes a la legislación referente a los principios laborales.

Toda esta premisa, según Cabrera Vasquez y Salazar Barriga, (2005), permitió entender que la carrera administrativa, tal y como se encuentra regulado, es una institución social que permite a los ciudadanos la posibilidad de ejercer su derecho y el deber de brindar sus servicios a la Nación, ello permitió asegurar el desarrollo espiritual, moral, económico y material de todos los trabajadores del Sector Público, pues el mérito y las

calificaciones por el desempeño permitía un tipo de ascenso en este sector a fin de ocupar diferentes niveles remunerativos (p. 56).

El Decreto Legislativo en comentario contiene una regulación normativa tan amplia y completa, que su regulación como régimen laboral es aplicable como norma general para relaciones laborales emitidas o que regulan diferentes ámbitos de tratamiento, como por ejemplo, las normas de la carrera del profesorado, regulado por las Leyes N° 24029 y 25212; la relación laboral de los magistrados, regulado por el texto único ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial aprobado por D.S. 017-93-JUS; carrera diplomática, Decreto Legislativo N° 894; la relación laboral con los docentes universitarios, regulado por la Ley N° 23733; así como por los médicos cirujanos, regulado por el Decreto Legislativo N° 559.

Esto permite inferir que en el Estado peruano, es posible que desde el año de 1990, se encuentre vigente una norma general del sector público, la cual es el decreto en comentario, y en base a ella le son aplicables absolutamente todas las disposiciones legales que regulan diferentes relaciones o vínculos laborales del Estado con los particulares, ello en mérito a la necesidad de unificar el amplio conjunto de disposiciones legales del sector público.

Derechos de los servidores en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa

Ahora, es cierto el Decreto Legislativo N° 276 también regula las remuneraciones del sector público. Esto fue como producto de la homologación del personal de las demás disposiciones laborales que regulaban el vínculo laboral entre el Estado y los particulares, la misma que se llevó a cabo en dos etapas, y concluido ello, recién se establecieron las escalas remunerativas correspondientes. Así, se establecieron los tres niveles laborales y las catorce escalas remunerativas determinadas en base a si los trabajadores son profesionales, técnicos o no profesionales ni técnicos.

Ahora, respecto a las remuneraciones, el decreto establece que esta está conformada por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. Se determinó que el haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo que ocupen; y para los servidores, se fija de acuerdo al haber básico en el mismo para cada cargo y para cada nivel correspondiente. También se ha establecido que las bonificaciones son: el personal, que se mide según la antigüedad en el cargo por quinquenios; la familiar, que se fija de acuerdo a las cargas familiares; la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que ocupa un carácter único y uniforme para todo el Sector Público.

Dentro del amplio catálogo de derechos que se regulan en el Decreto Legislativo N° 276 a favor de los trabajadores del sector público, la remuneración es la principal, pues, como vimos, este comprende el haber mensual, las bonificaciones y beneficios. Por otro lado, el artículo 24 del decreto en estudio regula los derechos de los servidores públicos de carrera.

Bien, como primer punto de partida, es posible observar que el literal a establece que el servidor tiene el derecho de hacer carrera pública en base al mérito, y ello no debe dar cabida a la discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole. Así, en primer lugar se reconoce que el acceso a esta función laboral depende únicamente de las condiciones de mérito en el acceso, ello permite identificar el desempeño profesional o de conocimiento que posee una determinada persona al momento de participar de la convocatoria. Ahora, en segundo lugar, vemos que esta participación no se le debe negar a ninguna persona, ni por ninguna circunstancia política, religiosa, económica, ni de raza ni sexo. Todo lo contrario, estas condiciones no influyen ni tienen la posibilidad de hacerlo a favor ni en contra del proceso de selección en el cual participa la persona.

En segundo lugar, podemos observar que se regula el derecho de la estabilidad laboral, materializada en la imposibilidad de la entidad pública de cesar o destituir al trabajador sin causa justificada; esto se materializa en los populares casos de despido arbitrario; hecho que con la entrada en vigencia de la Constitución Política, así como por

este decreto en comentario, no puede tener lugar ni cabida; debido a los principios protectores del trabajador en cualquier vínculo laboral.

En tercer lugar, el derecho que se reconoce es la percepción de la remuneración que corresponde a su nivel, incluyen las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley. Dentro de este se encuentran todos los pagos en base a los haberes mensuales de cada uno de los servidores, así como de parte de los beneficios y las bonificaciones correspondientes cada uno de ellos. Esta remuneración se establece en base a los niveles de categorías y a las escalas remunerativas.

En el cuarto derecho que podemos identificar regulado, es el de gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 períodos. Esto significa que al año, necesariamente corresponde declarar la necesidad de que los trabajadores dispongan de días de vacaciones, ello en mérito al derecho al descanso regulado en la Constitución Política del Estado.

Ahora, otro derecho que regula esta disposición es la posibilidad de que puedan obtener préstamos administrativos, ello se debe a que cuando ya los trabajadores registran ingresos económicos, es posible que el sistema financiero y la banca los evalúe y considere como potenciales acreedores de créditos y demás tipos de préstamos, lo que permite movilizar o agilizar las condiciones de préstamo y laborales, hecho que genera la comercialización de bienes y servicios a favor del Estado y en beneficio de los particulares, por cuanto ellos son los directos beneficiados en todo ámbito.

En otro beneficio contemplado por la Ley tenemos la posibilidad de que pueda reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos electivos en los casos que la Ley indique; este derecho se presenta cuando el funcionario o servidor público ostenta un cargo público, al cual accedió en mérito a elecciones populares, en mérito al cual, su puesto laboral experimenta una suerte de suspensión temporal mientras dure el período de su mandato, y al término del mismo esta suspensión se levanta y el servidor puede retomar sus actividades con total normalidad. El detalle es que la

experimentación de este hecho es temporal, mientras dure el período de mandato del servidor.

Otro beneficio muy resaltante determinado por este Decreto Legislativo es el hecho de que el servidor público puede ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales. El fundamento relevante deriva de la regulación del artículo 18 de la Constitución Política del Estado; ello en mérito a que la educación es un derecho constitucional, y la educación universitaria amerita mucha más relevancia debido a la magnitud de sus alcances. Es necesario tener presente que esta disposición únicamente hace referencia a la educación universitaria, y no es aplicable para la educación básica ni secundaria, debido a que en estos niveles este nivel necesita de la presencia de docentes a tiempo completo; mientras que a nivel universitario, no necesariamente.

Otro derecho que reconoce la norma es el hecho o posibilidad de recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo con los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción; este reconocimiento consiste en que, durante el ejercicio de las labores es posible que el trabajador o servidor demuestre de cierta forma una conducta favorable que lo hace acreedor de ciertos reconocimientos que permiten su distinción respecto de los demás, es oportuno que el mismo proceda y se le otorgue con todos los beneficios y condiciones necesarias para el mismo.

Ahora, otro derecho que se reconoce es el de reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecten sus derechos. Este no es más que la extensión del derecho de acción regulado tanto en el numeral 1 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado. Ahora, en el ámbito laboral, este tiene como finalidad regular la actividad de acceso a la función jurisdiccional a fin de salvaguardar sus derechos laborales, por lo que corresponde reconocer la relevancia de estos a fin de permitir que se satisfaga sus necesidades en sede arbitral.

Entre los derechos que se pueden identificar se encuentra la posibilidad de acumular hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título

reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no se realicen de manera simultánea. También se incluye el derecho a no ser trasladado a otra entidad sin su consentimiento, la libertad de constituir sindicatos de acuerdo con la ley, el derecho a hacer uso de la huelga en la forma que la ley determine, y el derecho a recibir una pensión dentro del régimen correspondiente al finalizar la carrera, además de otros derechos que las leyes o el reglamento puedan establecer.

Régimen laboral del Decreto legislativo N° 1057 “Contrato administrativo de servicios”

Ahora corresponde desarrollar lo correspondiente al Decreto Legislativo N° 1057, que norma el Contrato Administrativo de Servicios. Ahora bien, este decreto y todo el Régimen Laboral que se creó o elaboró en base a él fue el producto de una reforma legislativa que en un primer momento se caracterizó por la continuidad de los tratos inhumanos. Según Neves Mujica, (2010), durante el gobierno de Alberto Fujimori se cometieron innumerables atropellos contra los trabajadores, en gran parte de ellos fueron materializados por medio de normas, estas reformas especialmente se aplicaron al sector público. Entre las modificaciones que se realizaron fue la regulación del contrato de servicios no personales, como una de las regulaciones más complicadas del ordenamiento jurídico peruano. (pp. 245).

Primero, el durante mucho tiempo después de la emisión de la Constitución Política de 1920, se imperó dos sistemas o tesis laborales, la primera la tesis unilateralista la que sostenía que la relación entre el Estado y el servidor se sujeta al Derecho Administrativo y caracterizada por la absoluta sumoparidad del primero sobre el segundo; esta fue consolidada con la emisión de la Ley N° 11377, conocida como Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, emitido en el año de 1950, entre una de las principales características de esta norma era la prohibición de los trabajadores a organizarse en sindicatos.

Por otro lado, a partir de la emisión de la constitución de 1979 y conjuntamente con el Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público), la que se emitió en el año de 1984. Esta tesis hace incapié en que la relación laboral entre Estado y el trabajador, poniendo puntos de partida en que no es suficiente para sustraer una prestación de servicios personales, subordinada y remunerada del ordenamiento laboral, ello pese a que pueda ser sujeta a fin de sustraerse a un régimen que sea diferente al común, y que sea aplicable a los trabajadores de la actividad privada.

Este contexto, generó que se emitieran disposiciones mucho más relacionadas con la opresión de los trabajadores, pues dio inicio al régimen laboral del contrato de servicios no personales. Esta modalidad de contrato se rigió exclusivamente por las normas del Código Civil. Íntimamente relacionado con la locación de servicios, con todas sus características esto es, no existe, supuestamente, una subordinación, es temporal y se requiere de conocimientos especializados para el desarrollo del trabajo. No obstante, al permitir a las instituciones públicas y privadas la posibilidad de contratar a personal bajo esta modalidad, no obstante, sí mantenían un vínculo en mérito a la subordinación, es decir, la administración pública y las entidades privadas podían mantener este vínculo con las personas, pero no se les reconocía muchos derechos.

Así por ejemplo, estas condiciones llevaron a que el Tribunal Constitucional haya emitido una sentencia en la cual mencionó: que la regulación o la contratación de persona bajo este régimen permite la subsistencia de diferentes regímenes legales de contratación del empleo público, que genera la cantidad de 60,000 trabajadores públicos administrativos que se desempeñan en la modalidad de servicios no personales, cuyo contrato tiene la característica de terminar cada dos o tres meses, sumado a ello no tiene ningún tipo de seguridad jurídica ni social; ni mucho menos tenían acceso a algún tipo de pago de Compensación por Tiempo de Servicios, tampoco vacaciones. Esta situación no debería ser admitida en un Estado Social y Democrático de Derecho.

Este tipo de modalidad contractual se amplió en todos los sistemas laborales del Perú, tanto en la actividad pública como la privada, situación que habría desnaturalizado totalmente todas las condiciones de contratación, a tal punto de que no existían derechos laborales de las personas contratadas bajo esta modalidad, lo que impulsó poco a poco la reforma legislativa. Ello, como dijimos en mérito a que se pretenda proteger la estabilidad laboral de las personas.

En todo este contexto es que se emitió el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, pero, como veremos a continuación, la situación pareció, pero no fue significativo para brindar un tratamiento diferente a las condiciones laborales brindadas por el Estado, pues en muchos aspectos la situación persistió, y en su caso no fue la excepción, tanto para el sector público como para el privado.

El contrato administrativo de Servicios en el Decreto Legislativo N° 1057

Ahora bien, el D.L. N° 1057, como tal, fue emitido en el año de 2008 durante el segundo gobierno de Alan García Pérez; como dijimos, aparentemente este régimen fue emitido para desaparecer o combatir el régimen creado por el contrato de servicios no personales proveniente del Código Civil regente en el Perú y aplicado tanto para personas jurídicas de derecho público como de derecho privado. No obstante, también este sigue manteniendo algunas debilidades normativas.

Entre unas de las acciones más relevantes dispuestas por este decreto está en su Cuarta Disposición Complementaria Final donde establece que todas las entidades que se encuentran sometidas dentro de los alcances de dicha norma quedan, a partir de su publicación, en total prohibición en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual. En este contexto, las partes se encuentran totalmente facultadas para sustituirlas de cualquier actividad proveniente de contratos celebrados en mérito a la relación laboral de los servicios no personales.

Este decreto sustituye el contrato de servicios no personales por el contrato administrativo de servicios, entre los principales mandatos normativos que rigió datan de

los siguientes: a) es posible la utilización de cualquier entidad del Estado, con la única excepción de las empresas; b) es una figura excluida del régimen laboral público o privado y se encuentra sometida al Derecho Administrativo; c) se entiende como un contrato de duración determinada y renovable indefinidamente; d) posee un reconocimiento de ciertos derechos, tales como la remuneración mínima, jornada máxima mensual de 48 horas, 25 horas de descanso semanal, vacaciones de 15 días anuales, salud y pensiones; finalmente, e) prestación no es autónoma.

Estas características trajeron como consecuencia dos cosas: la primera, que en mérito a la característica de remuneración y vacaciones, se hizo posible y más atractivo el uso de este régimen por parte de las empresas; pero, según Neves Mujica, (2010), entre uno de los cuestionamientos es respecto de la consideración de que este es un contrato que genera un vínculo no autónomo; esto trae como consecuencia que la falta de autonomía en la prestación del servicio debe entenderse como la existencia de una relación de dependencia o subordinación del prestador del servicio a la entidad pública contratante (p. 245).

Prestaciones personales, subordinadas y remuneraciones sometidas al Derecho Administrativo

El punto de controversia con esta nueva regulación se debe a que mediante esta regulación se establece que la regulación o tratamiento del nuevo régimen laboral dependerá en gran medida del derecho laboral público, cuando se suponía que debería emitirse este nuevo régimen en mérito a un sistema del régimen privado; así, las prestaciones deberían ser personales y subordinadas, esto es contradictorio debido a que la subordinación iba en contra de las disposiciones de las normas generales del decreto; así también, respecto de las remuneraciones se establece ahora que estas debieran ser fijadas única y exclusivamente por las disposiciones del Estado, no habiendo posibilidad de que estas personas puedan sindicalizarse y hacer efectivo los derechos colectivos, bajo esa lógica, en este régimen no existen derechos colectivos de los trabajadores.

Exclusión de trabajadores

Si revisamos la propia ley es posible advertir que esta se emitió a fin de regular la relación del sector privado, pues según su definición esta debería constituir una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Y su regulación no se encuentra para nada sometido a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

De la lectura de dicho artículo aparentemente no existiría ninguna intención de relacionar a los trabajadores con contrato administrativo de servicios con el Estado. Pero, si revisamos en los capítulos correspondientes a los otorgamientos de funciones, es claro que podremos observar que dentro de ello les otorga ciertas; en especial, por ejemplo, que las condiciones económicas de los contratos por servicio administrativo tengan la misma remuneración que uno contratado por la norma del sector público. Aparte de ello, no se les considera ningún tipo de derechos, como vimos a diferente del artículo 42 que norma el régimen laboral del sector público.

Mínimos derechos

Para la emisión del Decreto Legislativo N° 1057, se crearon dos anteproyectos, elaborados por dos comisiones diferentes, uno con restricciones mucho más amplias que la segunda. Por ejemplo, el anteproyecto elaborado por la Comisión Multisectorial reguló lo siguiente: 1) derechos individuales: remuneración equitativa y suficiente, que no sea inferior a la remuneración mínima, así como la jornada laboral no mayor de 8 horas diarias o que sean de 48 horas semanales, se reguló el descanso semanal por 24 horas, así como las vacaciones de 30 días por año cumplido e indemnización por ruptura unilateral y arbitraria del contrato antes del vencimiento del plazo; respecto de los derechos colectivos, sindicación, negociación colectiva y huelga; en lo que respecta a los derechos previsionales, tenemos la salud y pensiones. Sumado a ello poseía una cláusula abierta que reconocía la aplicación de cualquier tipo de norma o disposición que sea de carácter extranjero pero que su aplicación proteger los derechos fundamentales.

No obstante, el anteproyecto que se aprobó demostró mucha limitación en el reconocimiento de estos derechos, así por ejemplo, respecto de la remuneración, esta debe ser mínima, respecto a la jornada máxima semanal debe ser de 48 horas; respecto al desanso sí debe ser semana; las vacaciones necesariamente deben ser de 15 días anuales; en lo que corresponde a la salud y pensiones, estos derechos no tienen mucha cabida por parte del Estado. Todo este marco normativo permite entender que los derechos colectivos se redujeron y los derechos colectivos desaparecieron.

Según Neves Mujica, (2010), este cambio rotundo en la decisión del legislador se debe a que aparentemente el gobierno primero haya procedido a fijar su disponibilidad económica y luego recién a proceder a elaborar el conjunto de derechos que aquella pudiera cubrir. Solo de esa forma se puede explicar el por qué un conjunto de tan limitados derechos reguló el legislador nacional en la emisión del Decreto Legislativo N° 1057 (p. 250).

Infracción constitucional a la igualdad y a la protección

Ahora, así la regulación primigenia de este decreto permite percatar de que afecta directamente derechos fundamentales, en especial a la igualdad y el de protección, veamos.

El derecho a la igualdad se encuentra regulado en el numeral 2 del artículo artículo 2 de la Constitución Política de 1993, pues recordemos que este decreto ya se emitió en un contexto donde primava o regía ya la constitución política actual, el cual establece que ninguna persona, bajo ninguna circunstancia debería ser tratada de forma diferente, ni con condiciones diferentes. En el ámbito laboral no sería la excepción, ello especialmente por cuanto para la emisión de dicho decreto ya existían dos regímenes laborales que regulaban la actividad laboral tanto del sector público, como del sector privado; lo curioso fue que esta nueva disposición no se ajustaba de manera total a ninguna de ellas, sino que se podía aplicar a las dos; pero, el problema radica, como hemos visto, en los derechos, empezando desde la remuneración, pues, si bien es cierto el contrato tenía como finalidad que realicen

actividades similares a los trabajadores que fueron contratados bajo los regímenes generales, en este caso no funcionó de esa forma.

De tal manera, al distribuir y cumplir actividades similiares a las de los demás trabajadores, y tener derechos más limitados, obviamente permite o da un espacio a no dar el mismo trato a los trabajadores, ni en el sector público no el privado. Recordemos también, que las condiciones que dieron origen a la emisión de esta norma fue el contexto de la excesiva aplicación del contrato de servicios no personales, cuya naturaleza se caracterizaba por no ser subordinado; se intentó lo mismo con el contrato administrativo de servicios pero no funcionó, ello generaba, también, que en el contexto del contrato administrativo de servicios también se dé una relación de subordinación; ello, pese a que los contratados bajo este régimen no tienen los mismos derechos que los de los otros regímenes.

Ahora, en lo que respecta al principio protector, el cuestionamiento se difrige a sostener que es el Estado el que por lo general debe velar por el cuidado y responsabilidad de la protección de los trabajadores; pero, con la aprobación con un conjunto de disposiciones como el que estamos analizando, es evidente que no se protege nada, más por el contrario, se ha creado una situación en la que todas las personas contratadas bajo este régimen tengan una situación que no los beneficia en ningún sentido

2.3 Bases conceptuales

Elementos de la relación laboral

CTS (Compensacion por tiempo de servicios)

El contrato de trabajo

Un contrato se define como un acuerdo expreso que permite a una parte realizar tareas en nombre de otra parte mientras que esta última, a razón de la realización de las tareas le brinde una retribución. Incuestionablemente, un contrato de trabajo tiene

existencia propia y puede encuadrarse perfectamente bajo la idea de una convención de voluntades, que crea las responsabilidades que forman la base de todo contrato. (Ferrero y Scudellari, 1977, p. 7)

Jorge Toyama y Luis Vinatea consideran que “ Es un acuerdo entre el patrón y el trabajador, en el que el trabajador se compromete a prestar servicios a título personal y remunerado, y el patrón está obligado a proporcionar la compensación adecuada y en virtud del vínculo de subordinación tiene el poder de supervisar, vigilar y pagar los servicios prestados. a cambio.” (Toyama & Vinatea, 2003, p. 11).

El profesor Jorge M. Angulo brinda una definición mas general : “ Un contrato de trabajo es aquel en el que uno o más empleados consienten en realizar servicios o completar tareas para una persona o empresa bajo su dirección y dependencia a cambio de un salario acordado, independientemente de su forma, y demas contraprestaciones que resulten de la ley, las convenciones y la naturaleza del trabajo”. (Angulo, 1982, p. 217)”

Elementos esenciales del Contrato de Trabajo:

Prestación personal

Subordinación

El contrato administrativo de servicios es una forma de contrato que solo puede ser utilizado por el Estado y establece una relación laboral entre una entidad pública y una persona natural que trabaja de manera no autónoma. Este tipo de contrato está regulado por leyes de derecho público y solo establece los derechos y deberes que se especifican en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento correspondiente. No se rige por el Decreto Legislativo N° 276, la ley que establece la carrera administrativa y remuneraciones del sector público, ni por las leyes laborales que rigen en el sector privado ni por cualquier otro régimen especial de carrera.

Remuneración

El siguiente párrafo hace referencia a la remuneración de los servicios prestados, según lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). La

remuneración se define como la totalidad de lo que recibe el trabajador por sus servicios, ya sea en dinero o en especie, siempre y cuando tenga libre disposición sobre ello. La ley también establece ciertas excepciones a lo que se considera remuneración, como las gratificaciones extraordinarias, la participación en utilidades y las condiciones de trabajo. En el caso analizado, se concluye que la demandada pagó una remuneración al actor, basándose en los comprobantes de caja que fueron presentados como pruebas.

Derecho fundamental de acceso a las funciones públicas del país

El artículo 23 de la Convención Americana de Derechos Humanos establece que todas las personas deben tener acceso a las funciones públicas en igualdad de condiciones. Este derecho no implica que los individuos tengan un derecho directo para acceder a un cargo público o a una posición en el Estado sin cumplir con los requisitos establecidos, sino que se refiere a la igualdad de oportunidades en el acceso a estas posiciones. Esto se cumple cuando los criterios y procedimientos para la selección, promoción, suspensión y destitución son razonables y objetivos, y cuando no hay discriminación en el proceso de selección.

Derechos humanos del trabajador

Según CNDH, (2017) los derechos humanos del trabajador se desprenden y clasifican primero a partir del artículo 23 de la declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, segundo por lo establecido en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, tercero a los de protección a la integridad física y el núcleo familiar y por último están los de tipo individual y colectivo:

Los siguientes derechos humanos laborales fundamentales y necesarios están proclamados en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 para asegurar el respeto a la dignidad del trabajador y la búsqueda del desarrollo integral del ser humano centrado en el trabajador.

2.4 Bases filosóficas

Filosofía del derecho laboral

La filosofía pretende estudiar, entender y explicar la esencia de las cosas, en el caso del Derecho no es la excepción; Ostau de Lafont de León, (2011), incluso más en el caso del derecho laboral, la filosofía empieza a regir y funcionar a fin de verificar la esencia de esta, su naturaleza, así como su relación con la estabilidad a fin de verificar por qué es importante para la estabilidad de la persona, por qué necesita regularse y reconocer las instituciones jurídicas que reconoce y cómo permite garantizar o prometer derechos que asisten a las partes en una determinada relación jurídica. (p. 116).

La filosofía del derecho laboral tiene a esta como objeto de estudio, pero lo estudia conjuntamente con otras disciplinas del conocimiento, como son la moral y la ética. Estos puntos abren el debate legal a fin de considerar si el derecho laboral es o no moral, es decir, si el conjunto de normas que regulan los vínculos laborales tanto en el sector público o privado se rigen por normas morales y éticas. Ello no solamente tiene en cuenta dicha opinión, sino también por cuestiones que influyen de alguna u otra manera en la determinación de estas normas, como es el estado socioeconómico del Estado y de las personas.

El punto de partida más relevante en todo este conjunto de disposiciones que rigen la actividad laboral, comúnmente se relaciona al derecho o mundo del trabajo con las cuestiones de la sociedad de consumo, donde la individualidad y el egoísmo humano se entienden como los derechos y pasiones que comúnmente tienden a prevalecer, para ello es necesario considerarlo como actividad producida por una máquina.

Como otro punto de partida, la resolución la filosofía del derecho laboral pretende estudiar la necesidad de la regulación de un sistema de contratación independiente y exclusivo a favor del Estado, que lo haga independiente de las consideraciones normativas de las normas que regulan vínculos prestacionales por disposiciones privadas. En el caso peruano esta diferencia se puede observar tanto con la independencia del Código Civil, pues, como vimos anteriormente, todo tipo de vínculo laboral era regulado por estas

disposiciones, en especial, por el contrato de locación de servicios, conocido inicialmente como el contrato de servicios no personales.

Naturaleza y fines de la filosofía en el derecho laboral

Para entender la naturaleza y la finalidad de la filosofía del derecho laboral, , como tal, es necesario partir de las premisas generales de la filosofía del derecho, por lo menos en todo aquello que pueda ser aplicable, es decir, podemos coger de esta las consideraciones o el método que utiliza para entender un conocimiento. Así, como menciona Beckshe Verlasbuchhandlung, (1997), la filosofía del derecho es una rama de la filosofía, no una de la ciencia del derecho. Tampoco es que la filosofía del derecho sea una rama de la filosofía general; es, simplemente, filosofía de un conocimiento. Como tal, y por naturaleza, este siempre se ocupa de los problemas fundamentales del devenir del ser humano, como dijera Karl Jaspers, todo lo inasible, siempre parte de un tipo de pregunta: ¿por qué es en suma lo existente y no más bien la nada?, ¿por qué estoy aquí y hacia dónde voy en general?, ¿por qué en general tiene que haber derecho y qué es en resumen el derecho? (p. 02). En ese sentido, para entender la naturaleza de la filosofía del derecho laboral, es legal partir de dichas preguntas, y cuantas más sean necesarias para la comprensión de dicho conocimiento.

¿Por qué es en suma lo existente y no más bien la nada?

El problema de la existencia es uno de los más cumbres en las discusiones filosóficas. El ser y la nada, parte desde mucho tiempo atrás, para ello es necesario remontarnos hasta la filosofía de la antigua Grecia. Desde Aristóteles, el ser se entendía como la conciencia, la conciencia de estar vivo, de ser un sujeto viviente, uno que tiene razón de ser para sí mismo. Ahora, cuando se intenta explicar la esencia del derecho laboral, en resumidas cuentas, se presente explicar el porqué del derecho laboral, cuál es la razón de ser del derecho laboral, a qué necesidad responde su regulación; qué se espera y qué se pretende lograr con su regulación. Sin lugar a duda, la filosofía del derecho es una de las ramas más adecuadas para poder responder a estas cuestiones.

Ahora, como es sabido el derecho tiene varias acepciones, entre ellas la que corresponde definirla desde un punto de vista objetivo y otro subjetivo, el primero regula el conjunto de normas de un determinado ordenamiento o disciplina; ahora, ya en pleno ciclo XXI la teoría o concepción iusnaturalista del derecho ha adoptado o acogido gran consideración y ha tomado su lugar como medio de explicación y comprensión de que el Derecho corresponde a la persona por su condición de tal, por el simple hecho de ser una persona; así, si nos remitimos a responde el por qué de la existencia del derecho laboral, y bajo la comprensión de que el derecho regula una relación jurídica, entonces diremos que el derecho laboral pretende regular un tipo de vínculo social, el cual es elevado a la categoría de jurídico porque su naturaleza, las condiciones y las características generan u obligan a que se emita un conjunto de normas que puedan regular la relación jurídica determinada.

Esta relación jurídica, desde un primer momento, es el trabajo. El trabajo, también tiene múltiples acepciones, desde aquellas que se relacionan con el ejercicio físico para la transformación de los recursos naturales, hasta el ejercicio mental consistente en la aprehensión de un determinado sistema complejo de interacción mental. Para efectos de la presente investigación, nos centramos en aquel que se aplica en las instituciones de una economía capitalista, conocido como el trabajo de oficina, el rutinario o el de butacas. Con ello la filosofía va respondiendo a estas consideraciones, es decir, que el ser del derecho laboral es la regulación del vínculo jurídico laboral entre dos o más personas. Ello equivale a su existencia. El derecho laboral existe porque es necesaria la regulación en el mundo real de un tipo de relación jurídica que no puede ser regulado por ninguna de las otras ramas del derecho.

Ante esta situación también cabe la posibilidad de contradecir esta última afirmación, la posibilidad de que las relaciones labores se encuentren reguladas por el Derecho Civil. Sí es cierto, específicamente con la figura del contrato de locación de servicios. Pero, la respuesta que permite afirmar que una y otra rama no son compatibles se debe, simplemente a la revisión de la naturaleza jurídica de estas disciplinas. Así,

absolutamente todas las instituciones jurídicas del derecho civil regulan una relación patrimonial, cuyo objeto es totalmente diferente a uno de carácter laboral. El derecho laboral no regula una relación patrimonial, una económica, sino una servicial, una administrativa, cuyas partes poseen un vínculo de desarrollo, no patrimonial, aunque el crecimiento económico puede ser consecuencia de ello.

Así, como primera conclusión es totalmente legal mencionar que, el ser, la esencia, la existencia del derecho laboral, se debe a la necesidad de regular un vínculo jurídico de naturaleza administrativa servicial, entre dos o más personas.

¿Por qué estoy aquí y hacia dónde voy en general?

Al responder esta pregunta, es necesario partir de que la necesidad de responder al por qué se encuentra la regulación del derecho laboral, por qué existe. La respuesta a ello es similar a la desarrollada en el anterior párrafo. Esto es, hasta antes de la regulación del mismo, no se encontraba ninguna otra rama del derecho que pueda responder a las consecuencias y necesidades jurídicas que amerita un conjunto de normas que regulen la actividad laboral de las personas. Como vimos, la única disciplina que más compromiso o relación presentaba en relación al derecho laboral, fue, propiamente, el derecho civil; sin embargo, la naturaleza jurídica de esta no responde a las necesidades del mismo, razón por la cual ameritaba una regulación independiente.

La regulación independiente es, propiamente, el derecho laboral, el cual regula una relación laboral cuya naturaleza se debe exclusivamente al vínculo laboral, entre dos o más personas.

Naturaleza del derecho laboral

Según Mujica J., (2020) afirma respecto a la naturaleza del derecho laboral lo siguiente:

La creación de la Ley del Trabajo significó en última instancia, que se delegara la gestión de las relaciones laborales, que antes había sido delegada a fuentes de

configuración de carácter unilateral: el contrato de arrendamiento de servicios, los reglamentos internos de trabajo y la costumbre, que expresaba la disparidad. Se trasladó a las nuevas fuentes: el derecho del trabajo y el convenio colectivo, buscando la paridad.

La regulación es necesaria porque, por un lado, la relación laboral es conflictiva y si bien los intereses de ambas partes son genuinos, los de los trabajadores como individuo y como grupo difieren y en ocasiones entran en conflicto con los de los empresarios como individuo y como grupo. agrupar; Sin embargo, debido a que existe un desequilibrio estructural y los empleadores tienen más peso económico que los empleados, es necesario que esta regulación sea equilibrada para contrarrestar la desventaja material con la ventaja legal y, al hacerlo, ayudar a hacer justicia. y paz.

Así, el ordenamiento laboral en su conjunto cumple el propósito de regular el uso del trabajo de otros por parte de un empleador y la obtención de ganancias de él, permitiéndolo, pero administrándolo, para canalizar las tensiones individuales y sociales que surgen en ese sentido. Este rol se ajusta a los numerosos contextos en los que debe desempeñarse, como las diversas etapas de crecimiento económico o las diversas instancias de auge o crisis económica, pero su naturaleza fundamental no se altera (p. 6,7)

2.5 Bases epistemológicas

El paradigma de la responsabilidad penal adolescente

El estudio científico de la justicia juvenil tiene casi un punto de partida perfectamente definido en la ciencia. De esto da cuenta De Bella, (2021), quien refiere que el punto de partida sería la epistemología Khantiana, en cuya obra denominada “Revoluciones científicas” menciona que la ciencia se desarrolla de la contrastación de paradigmas; un paradigma es un logro científico universalmente reconocido que durante un determinado tiempo proporciona modelos de problemas y soluciones a la comunidad científica; cuando ocurre un determinado hecho que no puede ser solucionado al amparo

de dicho paradigma, los científicos se alejan, dando lugar a lo que se conoce como revolución científica (p. 129)

Bajo esa lógica, el paradigma científico tradicional del derecho penal era la aplicación de la pena, con sus fines perfectamente definidos con la resocialización, protección y reincorporación; pero este era un paradigma propio de un sector social adulto, no juvenil. Así, la necesidad de regular un nuevo sistema de aplicación de un tratamiento o sistema de sanciones para un sector diferente al adulto fue el que dio inicio al tratamiento de la responsabilidad penal de los adolescentes infractores.

Dentro de las primeras manifestaciones sociales a nivel internacional del cambio de paradigma penal en este grupo social tenemos la emisión de la Convención Internacional de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes de 1989; bueno, aunque a entender del autor dicha convención no instala de por sí un nuevo paradigma, pero sí establece las bases de, pues establece mayores principios que centran obligatoriamente la atención de los Estados partes en todo el sistema de norma que regulan las relaciones sociales de este sector de la sociedad, dentro de ellos también el tratamiento penal juvenil.

Entre una de las manifestaciones textuales más relevantes donde se puede observar la relevancia de esta modificación tenemos al siguiente cita:

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH-OEA) dio a conocer (julio/2011) una relatoría titulada Justicia Juvenil y Derechos Humanos en las Américas. Dicho instrumento evita cuidadosa y sintomáticamente, el uso del calificativo penal para caracterizar los sistemas de Justicia Juvenil [...] El espíritu de la relatoría es coherente con la Convención Internacional de los Derechos del Niño (CIDN), instrumento de 54 artículos en el cual solo en uno (el 40) refiere a las situaciones de conflicto penal. Inclusive ese solitario artículo está constituido en lo sustancial por un listado de garantías a respetar “como mínimo”, y otro de acciones no penales a ejecutar solo cuando, mediando lo que se conoce como justo proceso, se acredite responsabilidad del joven en hechos penalmente tipificados. En consecuencia, ni construye ni propone un esquema de respuestas asentado en

penas tal como, de manera unívoca, es lo predominante en cualquier sistema penal común (Marcón, 2017:43-44)

Así, hasta este primer momento, la principal causa para la modificación del tratamiento del sistema penitenciario para adolescentes data del cambio de paradigma científico, ante la emisión de dicha convención cuyas necesidades vinculan a los Estados a regular de manera más precisa las necesidades de un sistema de administración juvenil, que, como veremos más adelante, absolutamente todos los Estados poseen de cierta forma muy coherente.

Centro del cambio de paradigma de la responsabilidad penal juvenil

Basta recalcar que el ser humano no es el mismo a lo largo del tiempo, la edad cronológica determina mucho la forma en cómo este actúa para con el mundo y para consigo mismo, en este evento, científicamente se ha comprobado que un adolescente, cuya edad, de manera aceptada por los ordenamientos jurídicos oscila entre 14 a 18 años de edad, no tiene la misma madurez mental que una persona adulta, que uno de 18 o de 21 hacia arriba. Este es inexperto, no conoce y hasta en gran medida ni entiende. Al menos no todas las conductas.

La principal y primigenia necesidad de protección social para los adolescentes es que estos necesitan recibir cuidados. Ameritan de la existencia de una asimetría protectora. Que pueda incluir tanto a la familia como al Estado mismo. Así, entre los fundamentos que impulsaron un cambio de paradigma en la justicia juvenil se encuentra tanto la edad cronológica del imputado, la necesidad de cuidado que este posee, la responsabilidad del Estado y de la familia. Esto debido a que se trata de adolescentes, que, conforme a la siguiente cita se puede entender que:

Durante la adolescencia, las personas experimentan un periodo de transición en el que se encuentran en un lugar ambiguo entre la infancia y la vida adulta. Este periodo puede estar lleno de conflictos, pero también tiene muchas oportunidades y posibilidades. Los adolescentes necesitan de alguien que los acompañe, apoye, valide y los ayude a asumir nuevas responsabilidades. La adolescencia representa

un cambio significativo que no se puede comparar con lo que ha sucedido anteriormente. (Firpo, 2013:27)

Ahora bien, sin lugar a dudas esto permite entender que la necesidad del cambio de paradigma supuso la modificación, también, de los sistemas de tratamiento a favor del adolescente, que resultados adecuados, pues como hemos visto anteriormente, lo que se impone al final no es una pena, sino medidas de seguridad que pueden ser de internación y de no internación. Incluso con el estudio de las mismas es posible advertir la relevancia de estas figuras.

Finalmente, la justificación epistemológica de estas variables se centra en la diferenciación de edades cronológicas de los adolescentes.

Derechos fundamentales, constitucionales y humanos

Los derechos fundamentales, constitucionales y humanos son conceptos que se refieren a diferentes categorías de derechos que se reconocen y protegen en diversos contextos legales y sociales. Aunque existen similitudes entre ellos, también hay diferencias significativas en términos de su origen, alcance y aplicación:

Derechos fundamentales:

Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a todas las personas por el simple hecho de ser humanas. Estos derechos se consideran universales, inalienables e imprescriptibles, lo que significa que no pueden ser negados, transferidos o limitados por ningún poder estatal o autoridad. Están basados en los valores fundamentales de dignidad, igualdad y libertad. Los derechos fundamentales son reconocidos en documentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, y en las constituciones de muchos países. Ejemplos de derechos fundamentales incluyen el derecho a la vida, la libertad de expresión, la libertad de religión y el derecho a un juicio justo.

Derechos constitucionales:

Los derechos constitucionales son aquellos derechos que están consagrados específicamente en la constitución de un país. Cada país tiene su propia constitución, que es el marco legal y político fundamental que establece los principios básicos del gobierno

y los derechos y deberes de los ciudadanos. Los derechos constitucionales son aquellos que se han incluido y protegido en la constitución de un país específico. Pueden incluir derechos fundamentales reconocidos internacionalmente, así como otros derechos que son importantes en el contexto nacional. Los derechos constitucionales pueden variar de un país a otro, dependiendo de la historia, cultura y valores de cada nación. Ejemplos de derechos constitucionales pueden incluir el derecho a la educación, el derecho a la propiedad privada y el derecho a la igualdad ante la ley.

Derechos humanos:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todas las personas, sin importar su nacionalidad, raza, sexo, religión u orientación sexual. Estos derechos se consideran fundamentales y universales, y se basan en el principio de la dignidad humana. Los derechos humanos están reconocidos en documentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados internacionales de derechos humanos. Estos derechos son considerados normas mínimas que todos los Estados deben respetar y proteger. Los derechos humanos abarcan una amplia gama de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Ejemplos de derechos humanos incluyen el derecho a la vida, el derecho a la libertad de pensamiento, el derecho a la salud, el derecho a la vivienda y el derecho a la participación política.

Finalmente, los derechos fundamentales se refieren a los derechos inherentes a todas las personas por el hecho de ser humanas, los derechos constitucionales son aquellos reconocidos y protegidos en la constitución de un país específico, y los derechos humanos son derechos fundamentales reconocidos a nivel internacional y que se consideran universales y vinculantes para todos los Estados.

Marco normativo internacional

El marco normativo internacional que regula los derechos fundamentales, constitucionales y humanos se basa en una serie de documentos y tratados internacionales. Estos instrumentos establecen los estándares y principios fundamentales para la protección y promoción de los derechos humanos a nivel global. Entre los principales instrumentos dentro de este marco normativo tenemos:

Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH):

Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, la DUDH establece los derechos humanos fundamentales que deben ser protegidos en todo el mundo. Contiene una lista exhaustiva de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que son considerados universales e inalienables.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP):

Este tratado, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, consagra los derechos civiles y políticos de las personas. Estos derechos incluyen la libertad de expresión, el derecho a un juicio justo, la libertad de asociación, el derecho a la vida y el derecho a la igualdad ante la ley.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC):

Adoptado junto con el PIDCP en 1966, el PIDESC reconoce los derechos económicos, sociales y culturales de las personas. Estos derechos abarcan el derecho al trabajo, el derecho a la educación, el derecho a la vivienda, el derecho a la salud y el derecho a la participación en la vida cultural.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD):

Adoptada en 1965, la CERD prohíbe la discriminación racial en todas sus formas y garantiza la igualdad de derechos para todas las personas, sin importar su raza, color, ascendencia u origen étnico.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):

Adoptada en 1979, la CEDAW establece los derechos de las mujeres y prohíbe la discriminación de género en todas las esferas de la vida. Establece la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres en áreas como el matrimonio, la educación, el empleo y la participación política.

Estos son solo algunos ejemplos de los tratados internacionales más destacados que conforman el marco normativo de los derechos fundamentales, constitucionales y

humanos. Además de estos instrumentos, existen otras convenciones y acuerdos regionales y específicos sobre derechos humanos que complementan este marco normativo y brindan protección adicional a nivel regional o temático.

Marco normativo en el Perú

En Perú, el marco normativo que regula los derechos fundamentales, constitucionales y humanos se basa principalmente en la Constitución Política de 1993 y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el país. Entre los principales B normativos tenemos las siguientes:

Constitución Política del Perú:

Es la norma fundamental del país y establece los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos peruanos. Reconoce los derechos civiles y políticos, así como los derechos económicos, sociales y culturales. Algunos de los derechos constitucionales reconocidos son el derecho a la vida, la igualdad ante la ley, la libertad de expresión, la libertad de asociación y el derecho a la educación.

Código Penal:

Regula los delitos y las penas en el sistema penal peruano. Incluye disposiciones relacionadas con la protección de los derechos fundamentales, como la prohibición de la tortura, la discriminación y otras formas de violencia.

Código Procesal Constitucional:

Establece los procedimientos para la protección de los derechos constitucionales a través del proceso de hábeas corpus, amparo, habeas data y acción de cumplimiento. Permite a los ciudadanos y a las organizaciones presentar demandas para hacer valer sus derechos constitucionales ante los tribunales.

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:

Busca garantizar la igualdad de género y eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Promueve la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones y en el acceso a oportunidades laborales, educativas y sociales.

Ley contra la Violencia hacia la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar:

Establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en el ámbito familiar y en todas sus manifestaciones. También establece la creación de órganos especializados y servicios de atención a las víctimas.

Ley de Acceso a la Información Pública:

Garantiza el derecho de acceso a la información en posesión de entidades públicas. Establece los procedimientos y mecanismos para que los ciudadanos puedan solicitar y recibir información de interés público.

Además de estos instrumentos, Perú es parte de varios tratados internacionales de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, entre otros. Estos tratados tienen rango constitucional en Perú, lo que significa que sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento y pueden ser invocadas ante los tribunales nacionales.

Ley N° 31131 y el Informe técnico N° 000357-2021-SERVIR-GPGSC

Este informe fue emitido el 10 de marzo de 2021 con la finalidad de delimitar los alcances de la Ley N° 31131 sobre los contratos administrativos de servicios. Entre las conclusiones a las que pudo llegarse mediante este informe tenemos las siguientes:

La Ley N° 31131 está en efecto desde el 10 de marzo de 2021.

Los contratos de servicios administrativos que estaban en vigor el 10 de marzo de 2021 no tienen límite de duración, y solo pueden ser terminados por una causa justificada y verificada.

Según lo establecido en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 31131, los contratos administrativos de servicios no serán indefinidos cuando se celebren para labores temporales o de reemplazo.

Las razones para dar por terminado un contrato administrativo de servicios, que se especifican en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, siguen siendo válidas. Esto incluye la desvinculación por no superar el período de prueba. La terminación por

vencimiento del plazo solo se aplicará a contratos celebrados para labores temporales o de reemplazo.

A partir del 10 de marzo de 2021, los contratos administrativos de servicios que no sean temporales o de reemplazo pasarán a tener una duración indefinida. Solo los contratos administrativos de servicios celebrados por necesidad temporal o de reemplazo podrán ser extendidos mediante prórrogas y/o renovaciones por el tiempo que se considere necesario.

El artículo 4 de la Ley N° 31131 prohíbe la celebración de nuevos contratos administrativos de servicios a partir del 10 de marzo de 2021. Esto implica que no se pueden convocar nuevos procesos de selección, a menos que sean destinados a labores temporales o de reemplazo. Sin embargo, se podrán continuar los procesos que ya estuvieran en curso antes de esa fecha, independientemente de su estado.

Los contratos administrativos de servicios suscritos hasta el 9 de marzo de 2021 son válidos, y la permanencia de los servidores civiles estará sujeta a la condición que originó la contratación.

El artículo 4 de la Ley N° 31131 establece una prohibición general de ingreso al Registro de Contratos Administrativos de Servicios (RECAS). Sin embargo, mediante una interpretación sistemática de dicho artículo con el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, podemos identificar tres excepciones permitidas por la norma: i) contratos CAS de confianza; ii) necesidad temporal; y iii) suplencia.

La contratación de CAS de confianza solo será posible para aquellos destinados a ocupar puestos que en la entidad estén expresamente reconocidos como funcionarios públicos, personal de confianza y/o directivos superiores de libre designación y remoción.

En cuanto a la contratación a plazo determinado por necesidad temporal, al tratarse de una excepción establecida en una ley, la excepcionalidad debe encontrarse en otra norma de igual rango. Las entidades autorizadas podrán contratar bajo el RECAS a plazo determinado siempre que exista una necesidad temporal vigente que justifique la contratación.

Por otro lado, la contratación administrativa de servicios a plazo determinado por suplencia se realizará para reemplazar temporalmente al titular de un puesto.

Informe técnico N° 232-2022-SERVIR-GPGSC

El presente informe fue emitido por el Tribunal del Servicio Civil del Perú básicamente en base a tres consultas que se realizaron, las cuales son: a) Sobre los artículos de la Ley N° 31131 declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional. b) Sobre la posibilidad de contratar bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) y las modalidades aplicables c) Sobre la necesidad de contar con una norma de rango de ley para contratar personal CAS de necesidad transitoria. A fin de resolver estas consultas, se llegaron a las siguientes conclusiones:

Según lo establecido explícitamente en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la única disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31131 (cuya vigencia ha sido confirmada por el Tribunal Constitucional), se concluye que, a partir del día siguiente a la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional, es posible contratar personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) en dos modalidades: i) plazo indeterminado o ii) plazo determinado (por necesidad transitoria, confianza y suplencia).

Dado que se ha declarado inconstitucional la prohibición de contratar personal CAS establecida en el segundo párrafo del artículo 4 de la Ley N° 31131, y considerando que el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057 regula la contratación a plazo determinado para casos de necesidad transitoria sin especificar la necesidad de que otra norma legal lo habilite, se concluye que actualmente la contratación por necesidad transitoria no requiere una autorización prevista en una norma de rango legal.

En relación a la viabilidad presupuestaria para las contrataciones bajo el régimen CAS según lo establecido en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, corresponde al Ministerio de Economía y Finanzas pronunciarse al respecto de acuerdo con sus competencias.

2.6 Bases antropológicas

Revolución Francesa

Sobre este punto, Carlos, (2004) afirma que, aunque no primordialmente como un rasgo esencial en el examen de la historia de los ordenamientos jurídicos latinoamericanos, especialmente en la rama laboral, la Revolución Francesa es vista como un acontecimiento que provoca cambios sustanciales en los ordenamientos jurídicos frente a los de herencia romano-germánica. El legado legal dejado por este movimiento es visto como un antecedente lejano del derecho laboral; sin embargo, ciertas tendencias legislativas de hoy pareciera indicar que las ideas de ese movimiento revolucionario están vigentes; si esto es cierto, los estudiosos de la materia laboral se verían obligados a incluir en su bibliografía la historia y las consecuencias de la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, en lugar de estudiar únicamente los acontecimientos de finales del siglo XIX y principios del XX.”(p.3)

Revolución Industrial

Sobre este punto, Wiesner, (2010)” menciona que, para toda Gran Bretaña, la Revolución Industrial fue una época de grandes cambios. Todo estaba cambiando a un ritmo acelerado, y el trabajo fue uno de los principales impulsores de la Revolución Industrial. Se promulgaron regulaciones laborales y, tan pronto como estuvo disponible la mano de obra industrial, mejoraron las condiciones de la clase trabajadora. La mano de obra en Gran Bretaña cambió drásticamente cuando se promulgaron nuevas normas laborales. Pasó de desarrollos positivos a negativos, como aumentar las horas de trabajo diarias a disminuirlas. Tomó algún tiempo, pero eventualmente las condiciones mejoraron y los empleados fueron tomados en consideración, las horas de trabajo se acortaron y limitaron a ciertas horas del día, especialmente para mujeres y niños. Además de las horas regulares de trabajo, las circunstancias de seguridad cambiaron. Para garantizar la seguridad de los empleados y permitirles realizar sus tareas de manera segura, se han promulgado leyes. Estas pautas laborales se implementaron en Gran Bretaña, donde las personas informaron sentirse más seguras en el trabajo, ganar menos horas, pero mejor

pagadas y permitir que sus hijos trabajen y vayan a la escuela. Las normas laborales recientemente aplicadas fueron en su mayoría exitosas en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los empleados de Gran Bretaña. Un tema importante durante el comienzo de la Revolución Industrial fue el trabajo infantil, muchas familias se vieron obligadas a pasar todos los días con sus hijos a su lado, pero con el tiempo, se establecieron reglas que protegen la seguridad de los niños en el trabajo.

La revolución rusa de 1917

Joan Tafalla, (2018) afirma que el nuevo Código de Leyes Laborales de la Unión Soviética, que tenía 192 artículos entró en vigor en 1922. Regulaba la jornada laboral y los períodos de descanso, así como las prácticas de contratación, negociación colectiva, seguridad social, aprendizaje programas, salarios y compensaciones. También estableció procedimientos para resolver conflictos entre los sindicatos y sus órganos corporativos y abordó el empleo de mujeres y menores.

El Código del Trabajo, que fue promulgado en diciembre de 1918 y regulaba el derecho al trabajo "conforme a la vocación y de acuerdo con un salario fijado según la clase de trabajo", fue el resultado de la temprana preocupación del nuevo Estado por la regulación legal del trabajo estrictamente cuestiones laborales. También establece excepciones a la obligación de trabajar, incluidas las de los menores de 16 años, los mayores de 50 y los incapacitados temporal o permanentemente por accidente o enfermedad.

El código de trabajo también regulaba las causales y procedimientos de despido, la duración de los períodos de prueba, las condiciones para la asignación de los trabajadores, la producción y eficiencia en la gestión, así como la duración de la jornada laboral (que no podía exceder de ocho horas). en el trabajo diurno, siete horas en el trabajo nocturno, o seis en el caso de los menores de 18 años o los trabajos más duros). (p. 53-83).

Origen de legislación laboral en el Perú republicano

Boza G., (2011), menciona que la joven República del Perú comenzó a atravesar una serie de disputas por protestas en el siglo XIX, al igual que Europa en el XVIII, en las que los trabajadores solicitaban cambios en los entornos en los que prestaban servicios. El artículo 540 del Código Civil de 1852, que regulaba los contratos de arrendamiento de servicios y se utilizaba para controlar la prestación subordinada de servicios, en su momento regulaba mayoritariamente las actividades laborales.

Desde finales del siglo XIX hasta bien entrado el siglo XX, las circunstancias laborales del país revelaron un panorama en el que aún no prevalecía el trabajo libre. La mano de obra fue explotada en una serie de empresas económicas, incluyendo la minería del guano, las plantaciones de azúcar y la agricultura, que se benefició de los métodos de enganche o incluso del confinamiento en cautiverio, como fue el caso de los inmigrantes chinos conocidos como coolies. La persistencia de estas circunstancias retrasó el establecimiento del derecho laboral en el Perú hasta mediados del siglo XX, cuando la expansión de las áreas urbanas y el paulatino desarrollo de la industria y el comercio dieron como resultado la formación de los primeros centros de trabajo significativos y, como consecuencia, el primer sindicato del Perú.

Desde principios del siglo XX, el Estado Peruano empezó a intervenir paulatinamente en las relaciones laborales a través de su acción legislativa debido al lento desarrollo de las relaciones laborales en la nación. El tema de los accidentes de trabajo, que estaban aumentando significativamente las tasas de mortalidad, fue primero abordado por las leyes protectoras emergentes como lo fue con La Ley de Responsabilidad del Empleador por Accidentes del Trabajo, Ley 1378 de 24 de enero de 1911, fue por lo tanto adoptada en respuesta a la Ley Española de Accidentes del Trabajo de 1900.) (p. 33-34)

CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1 Formulación de las hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

HG. Existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS

H₀. No Existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS

3.1.2 Hipótesis específicas

HE1. Los derechos fundamentales de los trabajadores que se vulneran en la municipalidad distrital de Yarinacocha son varios, al aplicar el régimen CAS.

H₀₁. Los derechos fundamentales de los trabajadores que se vulneran en la municipalidad distrital de Yarinacocha no son varios, al aplicar el régimen CAS.

HE2. La violación de los derechos fundamentales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, generará discriminación y arbitrariedad, al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS).

H₀₂. La violación de los derechos fundamentales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, no generará discriminación y arbitrariedad, al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS).

HE3. La aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, no cumple con las garantías Constitucionales.

H₀₃. La aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, cumple con las garantías Constitucionales.

3.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Vi: Vulneración de los derechos fundamentales	Derechos humanos	Vulneración
	Derechos fundamentales	Ley
	Marco jurídico	Municipalidad
		Trabajadores
Vd: Aplicación del régimen CAS.	Régimen CAS.	Justicia
	Estado	Discriminación
	Arbitrariedad.	Salario
		Tiempo de servicio
		Beneficios

3.3 Definición operacional de las variables

➤ **Derechos.** - Hay varias interpretaciones, tales como: atribuciones, facultades, atribuciones, correspondencia, beneficio; como también: justicia, orden, norma, títulos etc.

➤ **Derechos fundamentales.** - Los derechos humanos, tanto individuales como sociales, son fundamentales para el respeto a todas las personas y, por lo tanto, son universales. Se derivan de la dignidad inherente a cada ser humano y no son una creación o concesión del Estado o de la Nación. En cambio, es responsabilidad del Estado proteger, tutelar y garantizar efectivamente estos derechos.

➤ **Ley constitucional.** Ley dada por un Congreso Constituyente y plasmado en la Constitución Política de un país.

➤ **Régimen laboral.** Es una modalidad laboral, que acomoda a los trabajadores, tanto en el sector público como en el privado, para realizar funciones y actividades esenciales propias de su categorización.

➤ **Violación de los derechos.** Especialmente fundamentales, son atentados o agresiones contra la persona humana, en el campo laboral, económico, social, religioso, político y humano.

➤ **Estado.** Se refiere a una entidad geográfica que se encuentra organizada

políticamente. Es una entidad política que posee instituciones definidas que respaldan y defienden la ley, y garantizan el orden a través del control exclusivo de la imposición de la obligatoriedad absoluta.

➤ **CAS.** El contrato administrativo de servicios, también conocido como CAS, es una forma específica de contrato que se rige por el derecho administrativo y es exclusivo del Estado. Este contrato se celebra entre una persona natural y una entidad pública, con el objetivo de prestar un servicio que no es autónomo y se lleva a cabo dentro de las instalaciones de dicha entidad. La persona que celebra este contrato está subordinada y depende de la entidad.

➤ **Municipalidad.** Se entiende por municipalidad a la entidad gubernamental encargada de la administración de una ciudad o población, la cual puede comprender tanto a sus instituciones como al edificio donde se encuentra su sede gubernamental.

➤ **Servicios.** Podemos entender un Servicio como una serie de tareas o actividades que se llevan a cabo para beneficiar a alguien, algo o una causa. Es decir, son acciones que se realizan con el fin de proporcionar una satisfacción a aquellos que los reciben. Los servicios son llevados a cabo por personas y están orientados a personas.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

Distrito de Yarinacocha- provincia de Coronel Portillo- Región Ucayali

4.2 Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio de investigación se enmarca en el ámbito de las ciencias sociales y se define como descriptivo. Según Hernández Sampieri, (2018), Este tipo de estudio se centra en determinar la situación actual de las variables que se van a analizar en una población, como la presencia o ausencia de algo, la frecuencia con que ocurre un fenómeno, dónde y cuándo se está presentando determinado fenómeno. Además, este tipo de estudio sirve como base y punto inicial para otros tipos de investigación (p. 108).

Nivel de investigación

En el desarrollo de este trabajo de investigación se utilizaron métodos lógicos como el deductivo, inductivo y analítico-sintético. Estos métodos implican descomponer el tema en sus partes constitutivas para describirlos y luego explicarlos a través de una interpretación conjunta de los elementos involucrados. De esta manera, se busca explicar los factores, causas y consecuencias que influyen en los procesos de estudio.

4.3 Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

Estuvo conformada por todos los trabajadores CAS en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, que son 100, para el periodo 2022.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

No probabilístico: 20 trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, periodo 2022.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha
- Trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (D.L. 1057)
- Trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios habilitados
- Trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios que deseen participar en la investigación.

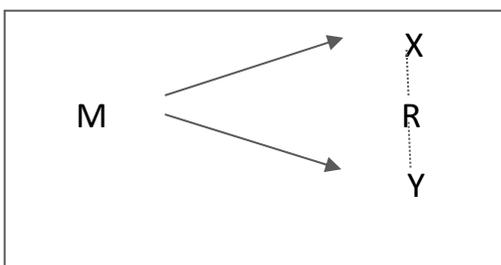
Criterios de exclusión

- Trabajadores de entidades diferentes a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha
- Trabajadores contratados bajo un régimen diferente al régimen del Contrato Administrativo de Servicios (D.L. 1057)
- Trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios inhabilitados
- Trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios que no deseen participar en la investigación

4.4 Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación se adecuó al **Diseño No Experimental** en su variante *transversal* por tener alcance descriptivo – explicativo. Según Hernández Sampieri, (2018), los diseños no experimentales no buscan modificar ni alterar las variables, únicamente las presentan tal y como se encuentran (p. 174). En nuestro caso, fue analizada con los resultados de interpretación cuantitativa y complementariamente

con interpretación cualitativa. De esta manera el diseño de investigación corresponde al siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

X: Observación empírica sobre la relación de la variable independiente con la variable dependiente.

R: Relación entre la variable X e Y

Y: Observaciones empíricas del proceso de investigación para determinar la influencia de X en Y.

Así tenemos que, para el desarrollo del presente trabajo en su diseño no experimental, hicimos estudios de casos, estudios evolutivos del CAS, estudios de correlación, estudios documentales.

4.5 Técnicas e instrumentos

En primer lugar, es importante destacar que para que un instrumento sea efectivo en la recolección de datos en una investigación, debe cumplir con dos requisitos fundamentales: validez y confiabilidad. La validez se refiere a que el instrumento mida lo que se pretende medir, mientras que la confiabilidad indica que los datos obtenidos sean similares cuando se aplica varias veces a una muestra. En este proyecto de tesis se utilizarán diferentes instrumentos para recopilar los datos, incluyendo datos estadísticos,

cuadernos de notas y fichas, papelotes para almacenar información y formularios que contengan encuestas o cuestionarios, grabadoras, computadoras, fotocopadoras e Internet.

4.5.1 Técnicas

En resumen, la investigación académica que llevamos a cabo para este proyecto obtuvo la información esencial para un análisis crítico y riguroso, y su verificación con la realidad nacional, a partir de las siguientes fuentes:

1. Literatura especializada en temas constitucionales, teoría de derechos humanos, derecho laboral, derecho administrativo y derecho civil.
2. Encuestas realizadas a la población laboral sujeta al régimen del Contrato Administrativo de Servicios.

4.5.2 Instrumentos

Las técnicas aplicadas para el desarrollo de la investigación fueron dos cédulas de cuestionario sobre la vulneración de los derechos fundamentales y otro sobre el régimen laboral de cada uno de los trabajadores.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validación de nuestros instrumentos fue realizada mediante la evaluación de 3 expertos en la materia, quienes determinaron que nuestros instrumentos fueron aptos para ser aplicados.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Prueba de confiabilidad de la Cédula de cuestionario sobre la vulneración de los derechos fundamentales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	20

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la tabla, se puede notar que la medida de confiabilidad arrojó un resultado de 0.988. De acuerdo con la escala de medición de confiabilidad, que establece un valor mínimo de 0.8, se puede concluir que el cuestionario utilizado para evaluar la vulneración de los derechos fundamentales tiene un nivel de confiabilidad muy alto.

4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos aplicados el programa IBM SPSS, versión 22 donde obtuvimos los resultados descriptivos e inferenciales correspondientes de la investigación; luego de ello lo presentamos en tablas y figuras según los resultados descriptivos.

4.7. Aspectos éticos (consentimiento informado, protocolos, etc., para trabajos que se realizan con personas o animales)

Los aspectos éticos utilizados en la presente investigación fueron la beneficencia, no maleficencia, justicia y equidad con cada una de los participantes en la investigación.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo

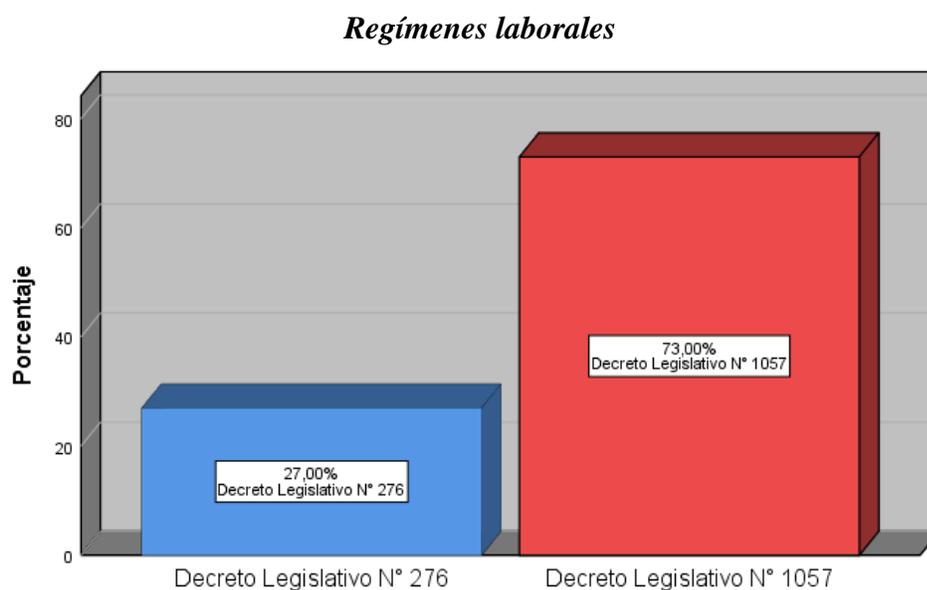
Tabla 1.

Regímenes laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Regímenes laborales	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Decreto Legislativo N° 1057 CAS	73	73
Decreto Legislativo N° 276 Sector Público	27	27
Decreto Legislativo N° 728 Sector Privado	00	00

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 1



Nota: la figura muestra los diferentes regímenes laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

La tabla 1 demuestra que del total de la muestra seleccionada para la investigación, la mayor parte de ellos son trabajadores de la Municipalidad contratados bajo el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios [73(73%)]; y, en una menor cantidad son contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 del sector público [27(27%)]; ahora, en vista de ello, para la presente investigación solo aplicamos los instrumentos a los trabajadores del Régimen CAS, pues es en este régimen laboral donde pretendemos identificar si existe o no vulneración del derecho al trabajo.

Tabla 2.

Entidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Entidad	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Municipalidad Distrital de Yarinacocha	73	100

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 2



Nota: la figura muestra la entidad de laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

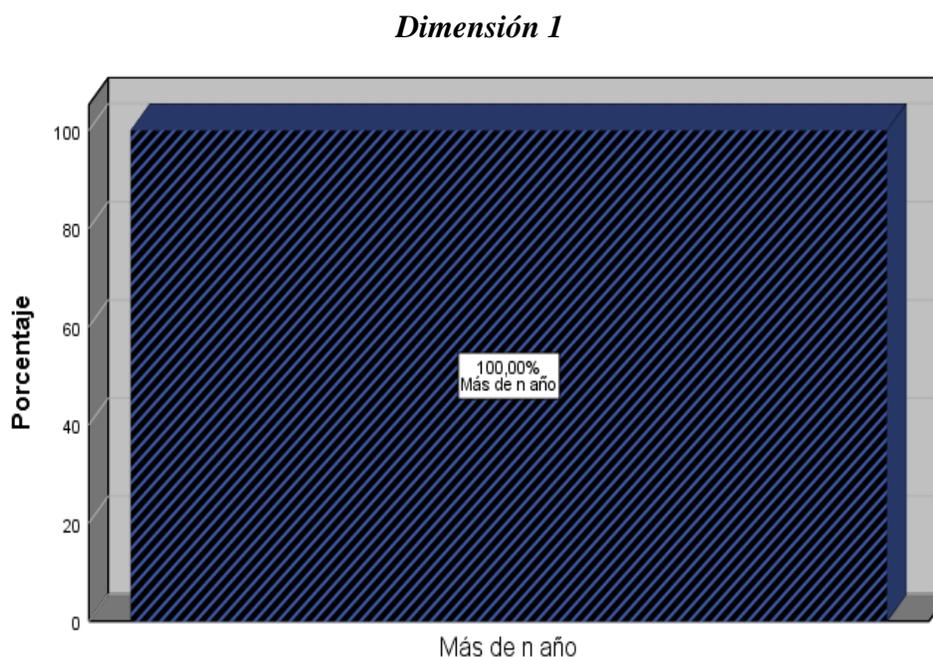
La tabla 2 evidencia que, del total de la muestra de trabajadores contratados bajo el Régimen CAS, se encuentran laborando en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha [73(100%)]; no obstante ello no significa que los demás trabajadores contratados bajo otras modalidades como el del sector público (D.L. 276) o del sector privado (D.L. 728) no se encuentren laborando en dicha entidad; como mencionamos en la interpretación de la tabla 1 en el presente caso solo nos centramos en los contratados bajo el primer régimen.

Tabla 3.

Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen CASO a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Tiempo que lleva en la institución	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Menos de un año	00	00
Más de un año	73	100

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 3

Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

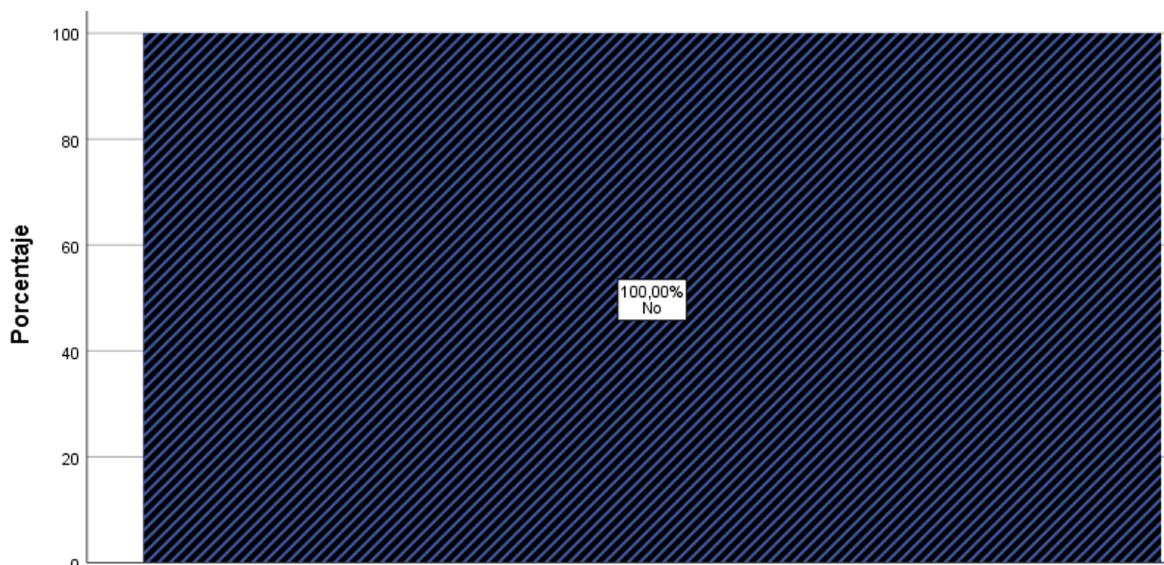
La tabla 3 evidencia que, la totalidad de trabajadores contratados bajo el régimen CAS se encuentran laborando más de un año (12) en esta entidad [73(100%)]; así, conforme a la misma norma que regula este régimen, dichos trabajadores ya superaron el período de prueba que es de 3 meses, por lo que podrían o no verse facultados para considerarse como un contrato indeterminado, no obstante, más adelante veremos si se les reconoce o no esta condición.

Tabla 4.

Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen CASO a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Sí, laboro 8 horas	73	100
No, no laboro 8 horas diarias	00	00

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 4*Dimensión 1*

Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

La tabla y figura 4 evidencian que, todos los trabajadores contratados bajo el Régimen CAS laboran completas sus ocho horas diarias [73(100%)]; en este sentido, corresponde entender que todos ellos cumplen a totalidad su horario de oficina, como cualquier otro trabajador contratado bajo el régimen del sector público.

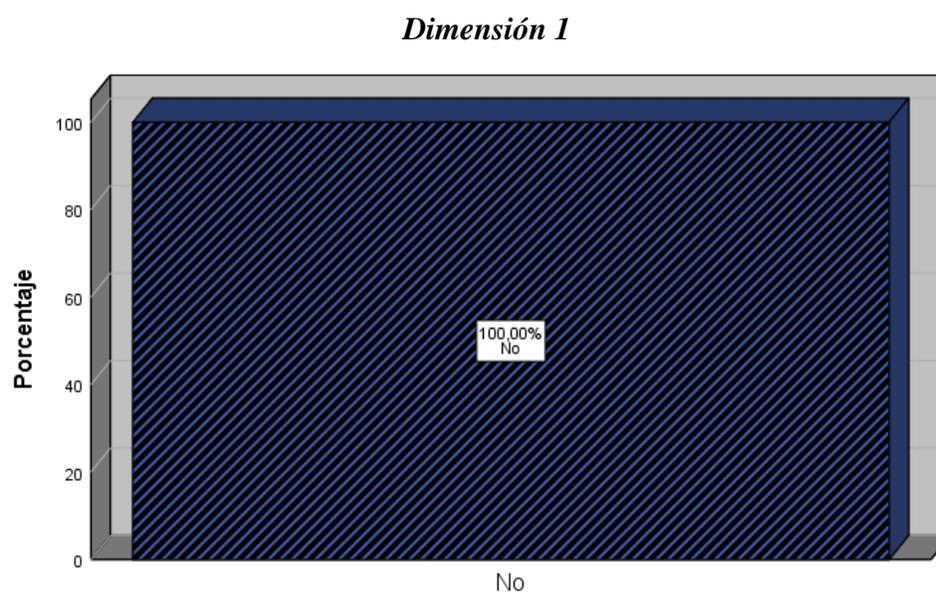
Tabla 5

Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen CASO a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Sí	00	00
No	73	100

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 5



Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

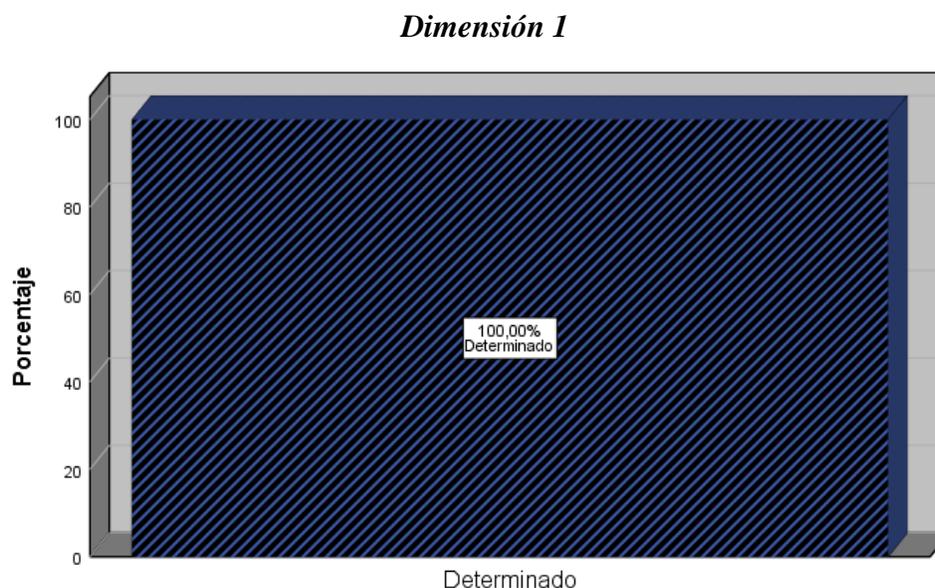
La tabla y figura 5 demuestran que, la totalidad de trabajadores contratados bajo el régimen CAS mencionaron que no cuentan ni disponen de vacaciones de 30 días hábiles [73(100%)]; ahora, si se entiende que no cuentan con vacaciones es porque su contrato continúa siendo a plazo determinado, mediante constantes renovaciones que evitar su conversión automática a la indeterminabilidad.

Tabla 6

Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen CASO a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

¿Su contrato es determinado o indeterminado?	Valores	
	N ^a	%
Determinado	73	100
Indeterminado	00	00

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 6

Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

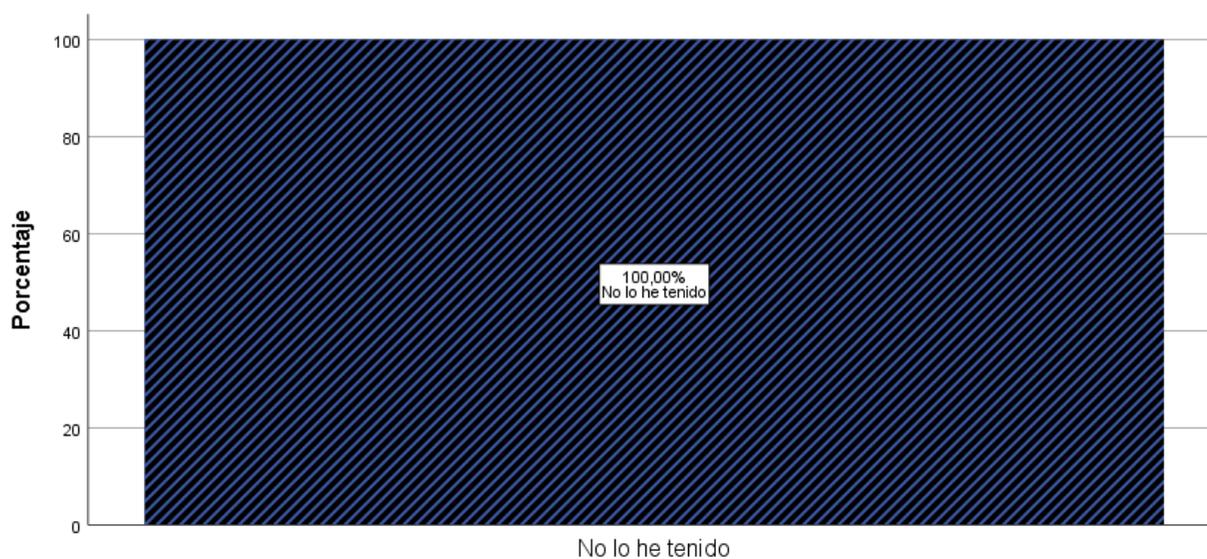
La tabla y figura 6, observamos que, como se sostuvo en la tabla anterior, la totalidad de trabajadores contratados bajo el régimen CAS continúa con un contrato determinado, es decir, que se les renueva cada cierto tiempo [73(100%)]; como tal, al ser un contrato determinado aún, no supera el período de prueba y como tal no puede ser indeterminado automáticamente, y como consecuencia no puede aplicársele la figura de la desnaturalización del contrato, como tal no puede acceder a los derechos ni beneficios del sector público.

Tabla 7

Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen CASO a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Siendo trabajador sujeto al CAS ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
No lo he tenido	73	100
Sí lo he tenido	00	00

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 7*Dimensión 1*

Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

La tabla y figura 7, es de advertir que, la totalidad de trabajadores del régimen laboral del CAS respondieron que no han tenido la oportunidad de acceder a una nueva plaza ni a la misma con mayor remuneración [73(100%)]; es decir, la entidad no ha gestionado ni gestiona alguna convocatoria a nuevas plazas pero con diferente régimen laboral del CAS, donde puedan postular los tantos trabajadores para verificar su desempeño.

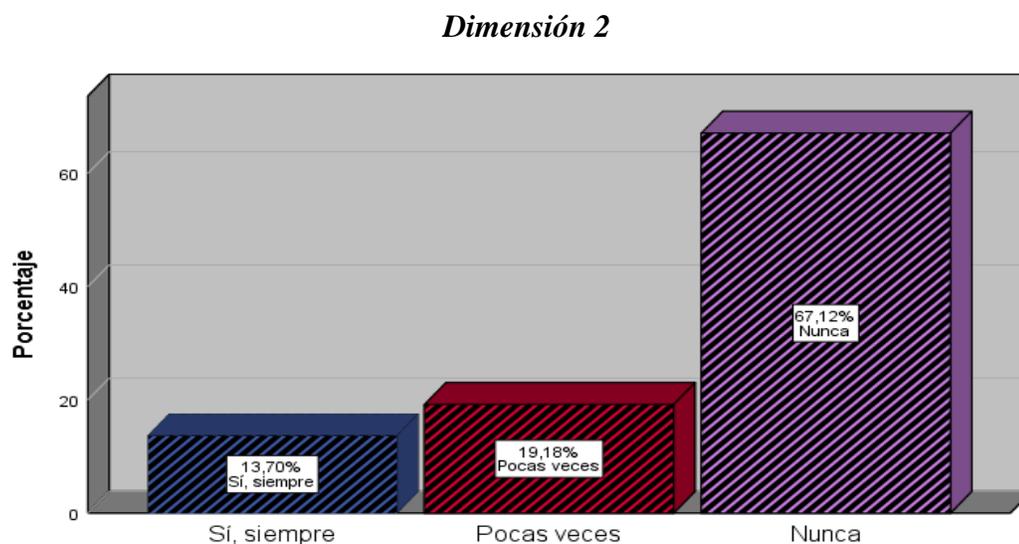
Tabla 8

Generación de discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen CAS a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

	Valores	
	N ^a	%
¿Le capacitan constantemente?	N ^a 73	
Sí, siempre	10	13,7
Pocas veces	14	19,2
Nunca	49	67,1

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 8



Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

La tabla y figura 8 demuestra que, la mayor parte de trabajadores del régimen CAS mencionaron que nunca se les ha capacitado [49(67,1%)]; en una menor medida se menciona que les capacitaron pocas veces [14(19,2%)]; y, solo una pequeña cantidad de trabajadores mencionaron que sí se les ha capacitado [10(13,7%)].

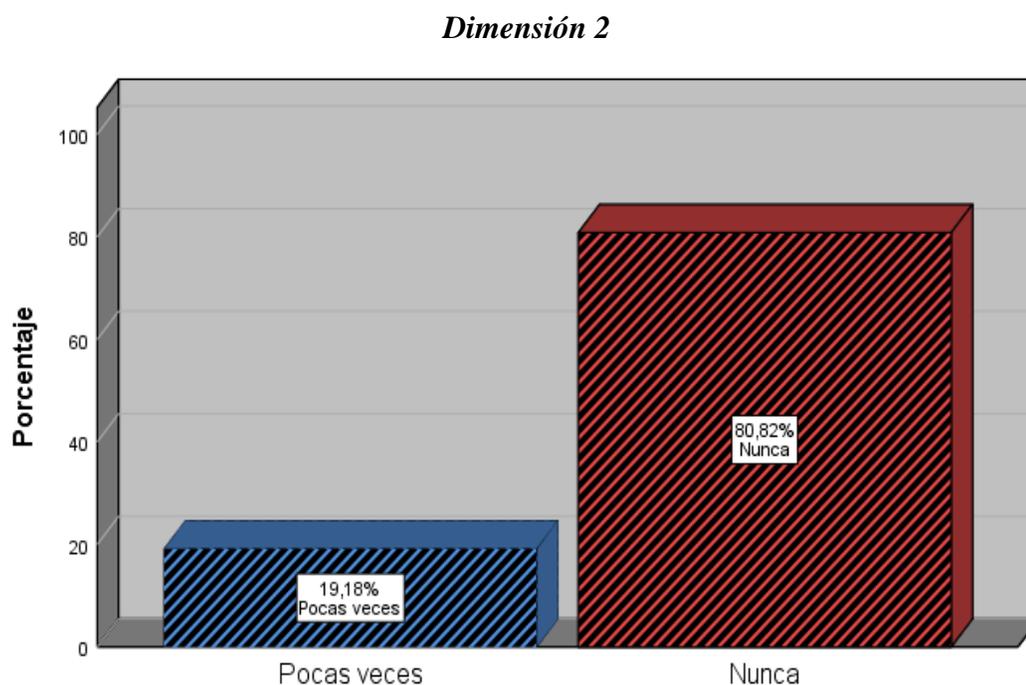
Tabla 9

Generación de discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen CAS a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

¿Le evalúan permanentemente?	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Pocas veces	14	19,2
Nunca	59	80,8

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 9



Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

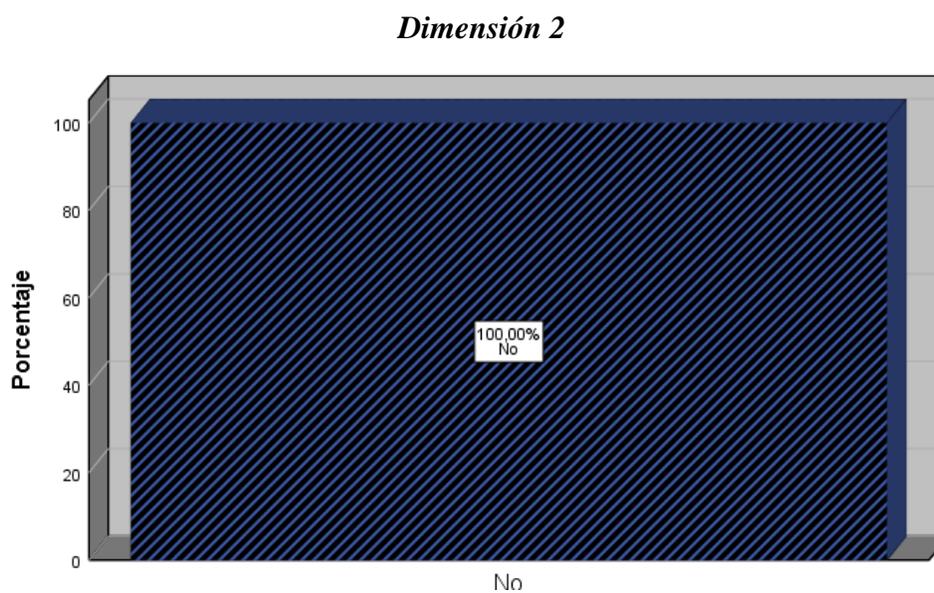
La tabla y figura 9 demuestra que, la mayor parte de trabajadores del régimen CAS mencionaron que nunca se les evalúa permanentemente [59(80,8%)]; en una menor medida se menciona que les capacitaron pocas veces [14(19,2%)]; tanto la capacitación como las evaluaciones no son derechos ni disposiciones reguladas en la norma, por lo tanto, es común que no se les aplique.

Tabla 10

Generación de discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen CAS a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

¿Está afiliado a algún régimen de pensiones?	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Sí	00	00
No	73	100

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 10

Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

La tabla y figura 10 demuestra la totalidad de trabajadores contratados bajo el Régimen CAS mencionaron que no están afiliados al régimen de pensiones [73(100%)];

ahora, esta es una disposición que se establece en la misma norma, no se regula la posibilidad de que se los trabajadores contratados bajo el régimen CAS accedan a algún régimen de pensiones, tales como la ONP o alguna institución de la AFP.

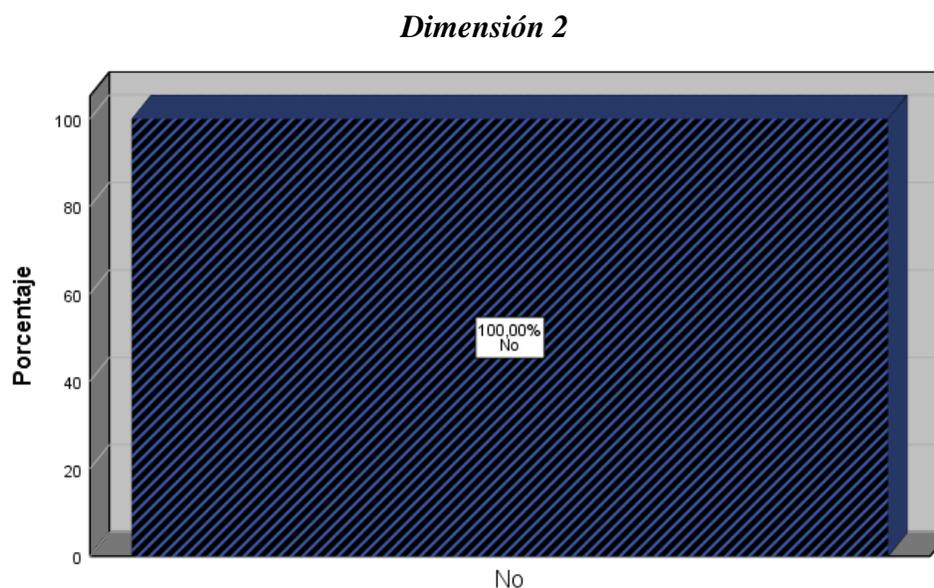
Tabla 11

Generación de discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen CAS a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

¿Está sindicalizado?	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Sí	00	00
No	73	100

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 11



Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

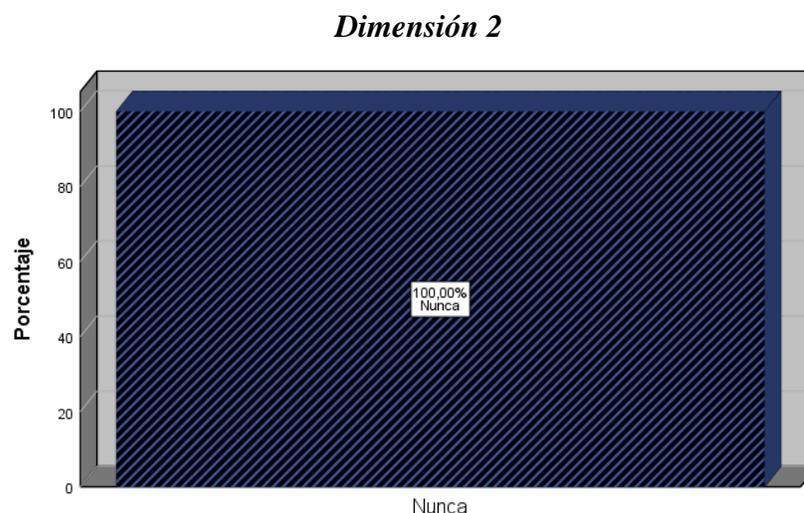
La tabla y figura 11 demuestra que, nuevamente la totalidad de trabajadores del régimen CAS de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, mencionaron que no se encuentran sindicalizado [73(100%)]; si bien es cierto es posible la sindicalización, sería aplicable cuando nos encontramos ante un CAS permanente, o indeterminado casi desnaturalizado; en el presente caso, como vimos todos los trabajadores tienen contrato determinado, y como tal, no es viable la sindicalización.

Tabla 12

Generación de discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen CAS a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

¿Hace uso de las prestaciones de salud en ESSALUD?	Valores	
	N ^a	%
Sí	00	00
No	73	100

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 12

Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

La tabla y figura 12 evidencia que la totalidad de trabajadores contratados bajo el régimen caso mencionaron que no hacen uso de las prestaciones de salud en ESSALUD [73(100%)]; la respuesta a este hecho se debe a que simplemente no se encuentra regulado en el D.L. 1057, pues este es un derecho aplicado únicamente en el caso del régimen del sector público, es decir, el Decreto Legislativo N° 276.

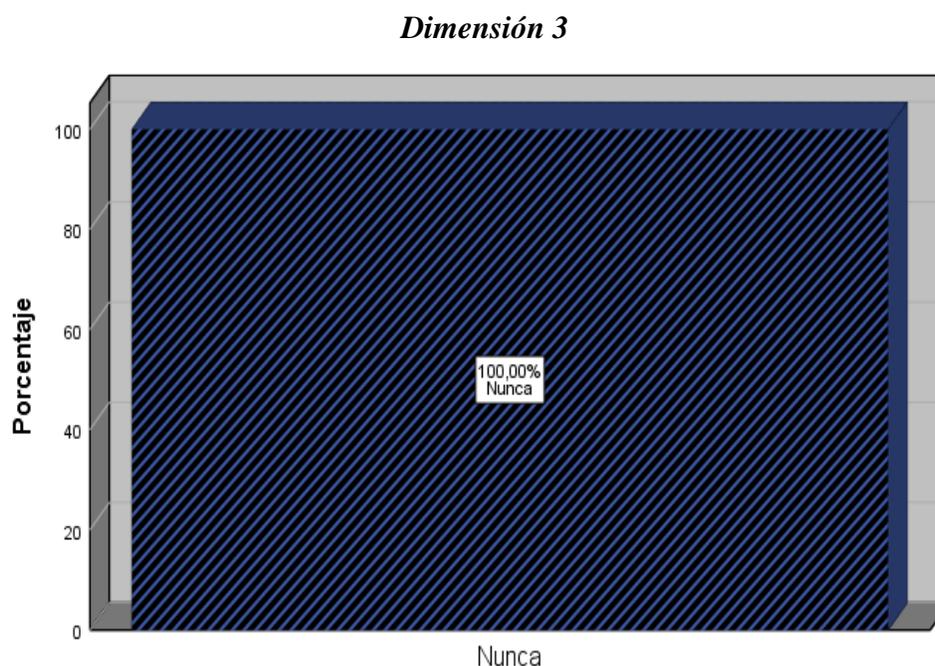
Tabla 13

Cumplimiento de las garantías constitucionales laborales al aplicar el régimen CAS a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

En caso de ser madre y estar dentro del CAS, ¿En alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada?	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Sí	00	00
Nunca	73	100

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 13



Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

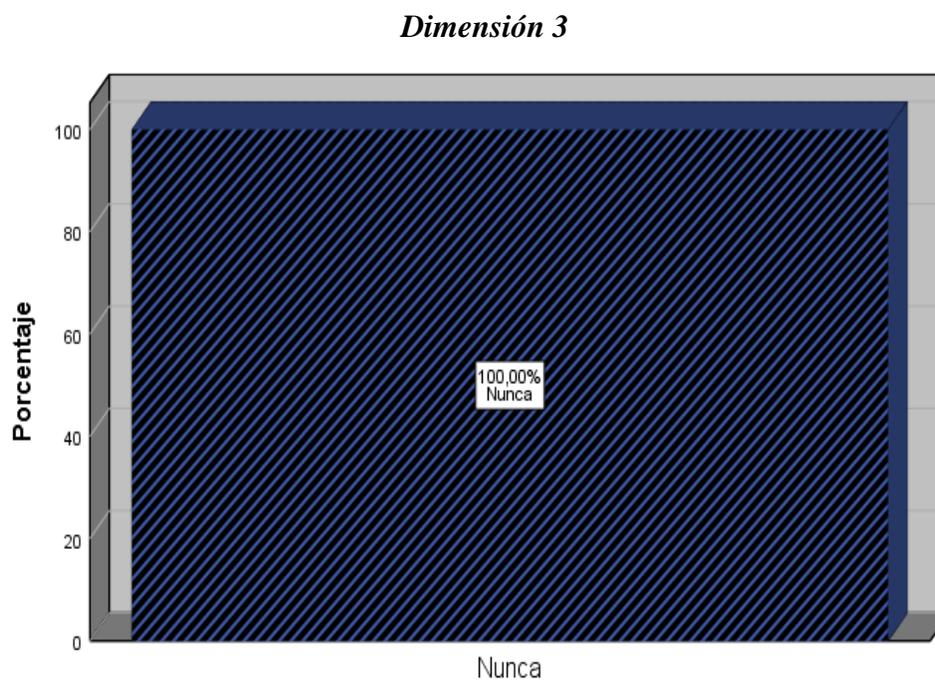
La tabla y figura 13 demuestra que la totalidad de trabajadores mencionaron que, si son o no son madres durante el período pre y post natal no tuvieron descanso ni mucho menos una remuneración como medio de compensación para ello [73(100%)]; ahora, este resultado se debe a que, en primer punto, no está regulado en el Decreto Legislativo N° 1057, y si se adopta, este sería con presupuesto propio de la entidad, no obstante, esto no ocurre de esta manera.

Tabla 14

Cumplimiento de las garantías constitucionales laborales al aplicar el régimen CAS a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

En caso de ser padre y estar dentro del CAS, ¿alguna vez cuando su pareja dio a luz, ¿La institución le otorgó los 04 días de licencia por paternidad?	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Sí	00	00
No	73	100

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 14

Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

La tabla y figura 14 demuestra que la totalidad de trabajadores mencionaron que, cuando sus parejas dieron a luz la institución no les otorgó 04 días de licencia por paternidad [73(100%)]; de igual forma que el anterior resultado, este se debe a que, en primer punto, no está regulado en el Decreto Legislativo N° 1057, y si se adopta, este sería con presupuesto propio de la entidad, no obstante, esto no ocurre de esta manera.

Tabla 15

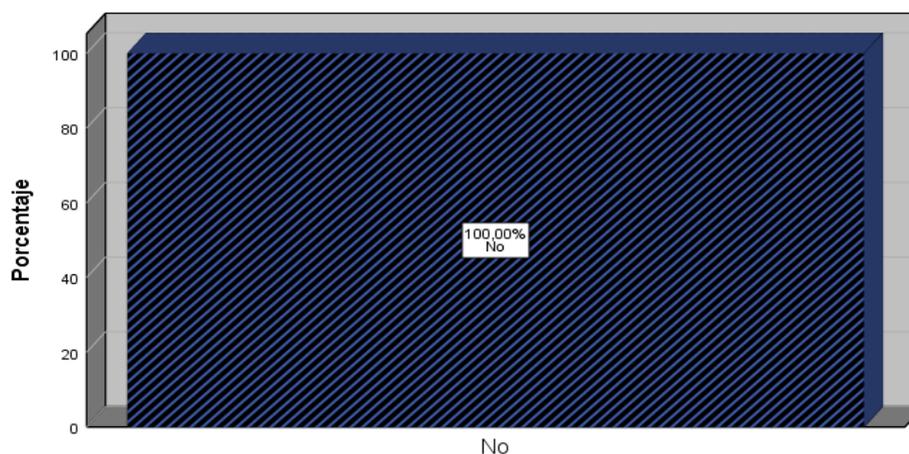
Cumplimiento de las garantías constitucionales laborales al aplicar el régimen CAS a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

	Valores	
	N ^a	%
¿Recibe aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre?	N ^a 73	
Sí	00	00
No	73	100

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 15

Dimensión 3



Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

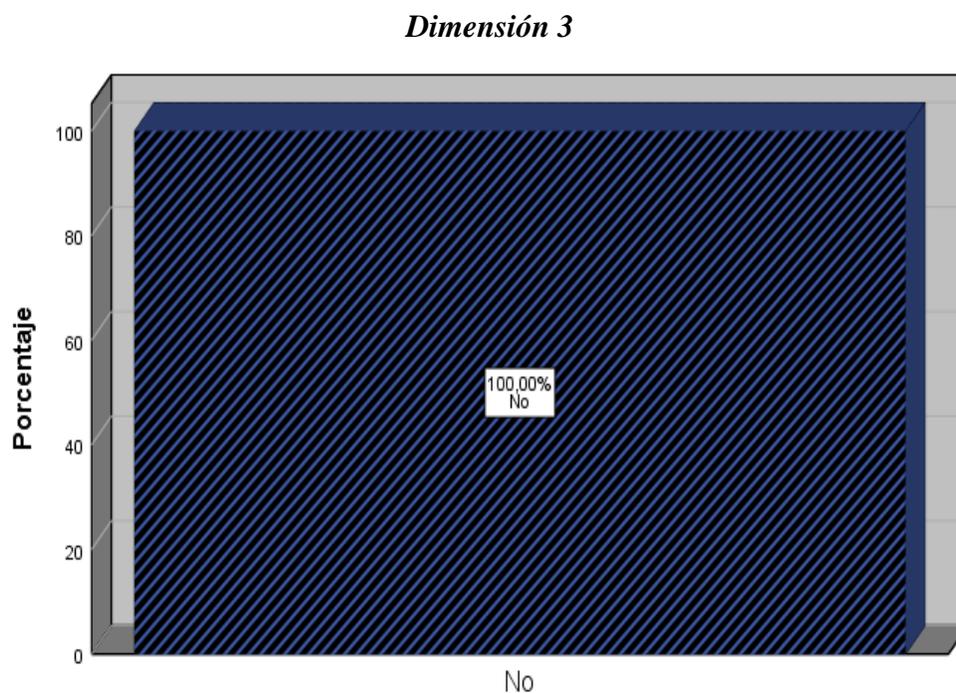
La tabla y figura 15 demuestra que la totalidad de los trabajadores del régimen CAS mencionaron que no reciben aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre [73(100%)]; ahora, esto se debe a que tampoco se encuentra regulado en la norma, no es un derecho ni facultad, y como tal, no es posible que estos trabajadores accedan a este derecho.

Tabla 16

Cumplimiento de las garantías constitucionales laborales al aplicar el régimen CAS a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

¿Ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución?	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Sí	00	00
No	73	100

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 16

Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

La tabla y figura 16 demuestra que la totalidad de los trabajadores del régimen CAS mencionaron que no han postulado ni les han ascendido a algún puesto dentro de la institución [73(100%)]; ahora, esto se debe a que tampoco se encuentra regulado en la norma, según el D.L. 1057 no es una posibilidad ni facultad el ascenso en las instituciones.

Tabla 17

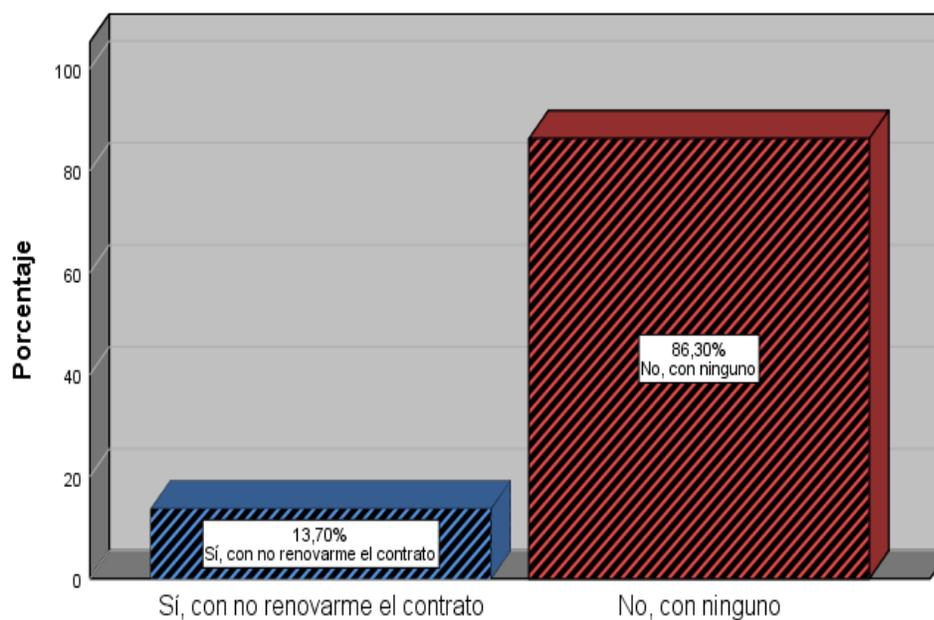
Cumplimiento de las garantías constitucionales laborales al aplicar el régimen CAS a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

¿Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovarle el contrato?	N ^a 73	
	Valores	
	N ^a	%
Sí, con despedirme	00	00
Sí, con no renovarme el contrato	10	13,7
No, con ninguno	63	86,3

Nota: Datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Figura 17

Dimensión 3



Nota: la figura muestra los datos obtenidos de la cédula de cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha

Análisis e interpretación

La tabla y figura 17 demuestra que la gran mayoría de trabajadores mencionaron que nunca se les amenazó con despedirlos o no renovarles el contrato [63(86,3%)]; por

otra parte, una menor cantidad sostuvieron que sí, los amenazaron con no renovarles el contrato [10(13,7%)]. Sin duda es una actitud coactiva que puede tomar algún encargado o director, pero no debe tolerarse y debe resolverse en las vías correspondientes.

5.2 Análisis inferencia! y/o contrastación de hipótesis

Primera hipótesis específica: Los derechos fundamentales de los trabajadores que se vulneran en la municipalidad distrital de Yarinacocha son varios, al aplicar el régimen CAS.

De acuerdo con los resultados, según la tabla 1, el 73% de los trabajadores se encuentran laborando por un vínculo laboral creado en base al Decreto Legislativo N° 1057, sobre el Contrato Administrativo de Servicios; en relación a ello, según la tabla 3, el 100% (73) de ellos trabaja más de un año en dicha entidad: según la tabla 4, todos laboran las ocho horas diarias 100% (73); según la tabla 5, ninguno cuenta con vacaciones de 30 días 100%(73); sumado a ello, conforme a la tabla 5, el contrato es determinado 100% (73); y conforme a la tabla 7, el 100% (73) señala que no han tenido la oportunidad de ingresar a una nueva plaza ni aumentar su remuneración.

Ahora, conforme a esta información, se puede afirmar que el derecho fundamental que se vulnera al contratar personal bajo el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha es el derecho al trabajo, específicamente del artículo 24 y 25 de la Constitución Política del Estado, derecho a la *remuneración y al descanso*, respectivamente: pues, todos los trabajadores laboran más de un año en dicha entidad con las 8 horas diarias según su contrato; no obstante no han tenido vacaciones de 30 días al año, lo cual afecta el segundo párrafo del artículo 25 de la Constitución que establece “toda persona tiene derecho al descanso semanal y anual remunerados (...) (Constitución Política, 1993, art. 25); sumado a ello, en ese plazo mayor de un año no han tenido la oportunidad de ingresar a una nueva plaza donde puedan percibir una mayor cantidad de sueldo, ello pese a que su contrato es determinado, como tal, afecta al primer párrafo del artículo 24 de la Constitución que establece que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y

su familia el bienes material y espiritual” (Constitución Política, 1993, art. 25); por lo tanto, entre los derechos vulnerados encontramos la justa remuneración y el derecho al descanso.

Segunda hipótesis específica: La violación de Los derechos fundamentales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, generará discriminación y arbitrariedad, al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS).

Ahora, respecto a este resultado, nuevamente partimos de que el 100% (73) de trabajadores encuestados fueron o se encuentran laborando en mérito al Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios D.L. 1057. En relación a ello, conforme a la tabla 8, el 67,1% (49) de trabajadores nunca tuvieron una capacitación ni constante ni independiente, es decir, más de la mitad de estos trabajadores nunca tuvieron una capacitación; según la tabla 9, el 80,6% (59) de trabajadores nunca fueron evaluados, nuevamente, más de la mitad; según la tabla 10, el 100% de estos no se encuentran afiliados a ningún régimen de pensiones; conforme a la tabla 11; también el 100% no se encuentran sindicalizados; y conforme a la tabla 12, el 100% no hace uso de las prestaciones de ESSALUD.

Ahora, conforme a este resultado, sí es posible advertir discriminación y arbitrariedad en la regulación de este Régimen Laboral, pues, según se observa, los trabajadores contratados bajo este régimen no disfrutaban de capacitaciones ni evaluaciones, tampoco se encuentran afiliados a algún régimen de pensiones, mucho menos están sindicalizados y tampoco hacen uso de las prestaciones de ESSALUD; así, esto contradice enteramente lo regulado en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política que establece que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Constitución Política, 1993, art. 23); a su vez, contradice directamente el numeral 1 del artículo 26 del mismo texto normativo que establece que “en la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación (Constitución Política, 1993, art. 6).

Por lo tanto, en este extremo se puede concluir en que la contratación de personal mediante el Contrato Administrativo de Servicios sí genera arbitrariedad y discriminación.

Tercera hipótesis específica: La aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, no cumple con las garantías Constitucionales.

Ahora, finalmente, también, partimos de que el 73% de trabajadores encuestados se encuentran vinculados laboralmente mediante el Decreto Legislativo N° 1057, Contrato Administrativo de Servicios; en relación a ello, según la tabla 13 el 100% de los mismos respondieron que nunca tuvieron la oportunidad de descanso pre y post natal remunerado; ello teniendo en cuenta que la pregunta fue dirigida a las trabajadoras; no obstante, se presume que ninguna de ellas tuvo este beneficio; según la tabla 14, igualmente, el 100% de varones mencionaron que cuando su pareja dio a luz, no se les otorgo 4 días de licencia por paternidad; según la tabla 15, el 100% de trabajadores mencionaron que no reciben aguinaldos ni en julio ni diciembre; según la tabla 16, igualmente el 100% no tuvieron la oportunidad de postular a un cargo más alto o ascender en el mismo; finalmente, según la tabla 17, solo un 13,7% (10) de los trabajadores mencionaron que sí se les ha amenazado con no renovarles el contrato.

Según este resultado, si bien no es posible advertir cuántos son varones y mujeres, sí es entendible que las mujeres en etapa de embarazo, no tuvieron derechos antes ni después del mismo, pues no tuvieron licencia ni remuneración por dicha condición, lo que podría llevar a suponer su renuncia a su actividad laboral; de igual forma, ningún trabajador bajo el régimen CAS recibe aguinaldo o bonificaciones por fiestas patrias o navidad, lo que afecta el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado que dice: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Constitución Política, 1991, art. 23)

Hipótesis general: Existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS.

Ahora, según los resultados, sí existe vulneración de los derechos fundamentales, en especial, si realizamos una interpretación sistemática, a la dignidad humana, pues se vulnera el derecho a una remuneración digna y al descanso, regulados en los artículos 24 y 25 de la Constitución Política del Estado; ello debido a que todos los trabajadores del régimen CAS laboran más de un año en dicha entidad, 8 horas diarias, pero no tienen un mes de vacaciones anuales; tampoco disfrutan de capacitaciones ni evaluaciones que les permitan ascender ni aumentar el sueldo; tampoco les resulta viable sindicalizarse porque no tendrían beneficios laborales; en caso de las trabajadoras embarazadas, no tuvieron beneficios o licencias en etapa de pre y post parto; y los trabajadores padres, no tuvieron licencia y bonificaciones en etapa post parto; por otro lado, ninguno de los trabajadores tiene bonificaciones por fiestas patrias ni por navidad; todo ello permite deducir que se afecta los artículos 23, 24, 25 y 26 de la Constitución Política del Perú de 1993, en lo referente a las garantías de igualdad de las modalidades de trabajo, derechos de los trabajadores, jornada de trabajo y principios del trabajo.

5.3 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos nos permitió comprobar que la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, no cumple con las garantías Constitucionales y como consecuencia sí existe vulneración de los derechos fundamentales, en especial, si realizamos una interpretación sistemática, a la dignidad humana, pues se vulnera el derecho a una remuneración digna y al descanso, regulados en los artículos 24 y 25 de la Constitución Política del Estado; ello debido a que todos los trabajadores del régimen CAS laboran más de un año en dicha entidad, 8 horas diarias, pero no tienen un mes de vacaciones anuales; tampoco disfrutan de capacitaciones ni evaluaciones que les permitan ascender ni aumentar el sueldo; tampoco les resulta viable sindicalizarse porque no tendrían beneficios laborales; en caso de las trabajadoras embarazadas, no tuvieron beneficios o licencias en etapa de pre y post parto; y los trabajadores padres, no tuvieron licencia y bonificaciones en etapa post parto; por otro lado, ninguno de los trabajadores tiene

bonificaciones por fiestas patrias ni por navidad; todo ello permite deducir que se afecta los artículos 23, 24, 25 y 26 de la Constitución Política del Perú de 1993, en lo referente a las garantías de igualdad de las modalidades de trabajo, derechos de los trabajadores, jornada de trabajo y principios del trabajo.

A modo de contrastación de los resultados tenemos que, Rueda Fernández y Silvia Consuelo, (2011), en su investigación demostraron que, la existencia de la norma inconstitucional del contrato administrativo de servicios ha resultado en la extensión de su uso en distintas entidades públicas, lo que ha llevado a la violación de los derechos laborales de los trabajadores contratados. La situación en el ámbito jurídico es crítica debido a la sentencia vinculante del Tribunal Constitucional que limita la protección de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS. Inicialmente, los jueces solían desnaturalizar el contrato en protección de los derechos laborales a través del control difuso, lo que era aprobado por la Corte Suprema. Sin embargo, con la declaración de constitucionalidad del CAS por parte del Supremo Intérprete, los trabajadores no pueden obtener protección efectiva contra la violación de sus derechos laborales o contra actos arbitrarios en sus relaciones laborales.

Otro autor que habla sobre el tema, es Boris Gonzalo (2009); quien sostiene que, el texto explica de manera breve el marco normativo del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, a través del análisis de las normas generales establecidas en el Decreto Legislativo N° 276, conocido como la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones en el Sector Público. Asimismo, se recuerda que la regulación del CAS fue creada dentro del marco de las facultades legislativas delegadas por el Congreso mediante la Ley N° 29157, con el fin de implementar el Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y apoyar la competitividad económica. Esta ley incluye normas destinadas a fortalecer institucionalmente y modernizar el Estado.

5.4 Aporte científico de la investigación

El aporte jurídico de la investigación se centra en demostrar que es necesario derogar el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios, debido a que su aplicación afecta algunos derechos laborales, tales como lo regulado en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado, como es, la limitación del ejercicio de los derechos constitucionales o rebajar la dignidad de la persona humana; así como derecho al libre descaso y remuneraciones. O, en su caso, modificar el Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios a fin de incluir en el mismo diferentes derechos laborales como los beneficios de capacitación, evaluación, así como descanso por etapas de pre y post parto en caso de ser trabajadora mujer y descanso de 4 días en caso de ser trabajador varón cuando su esposa dé a luz, ello a fin de evitar la arbitrariedad y discriminación de los trabajadores,

CONCLUSIONES

PRIMERO. – el objetivo general de la investigación fue **determinar, si existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS.** Según los resultados, sí existe vulneración de los derechos fundamentales, en especial, si realizamos una interpretación sistemática, a la dignidad humana, pues se vulnera el derecho a una remuneración digna y al descanso, regulados en los artículos 24 y 25 de la Constitución Política del Estado; ello debido a que todos los trabajadores del régimen CAS laboran más de un año en dicha entidad, 8 horas diarias, pero no tienen un mes de vacaciones anuales; tampoco disfrutan de capacitaciones ni evaluaciones que les permitan ascender ni aumentar el sueldo; tampoco les resulta viable sindicalizarse porque no tendrían beneficios laborales; en caso de las trabajadoras embarazadas, no tuvieron beneficios o licencias en etapa de pre y post parto; y los trabajadores padres, no tuvieron licencia y bonificaciones en etapa post parto; por otro lado, ninguno de los trabajadores tiene bonificaciones por fiestas patrias ni por navidad; todo ello permite deducir que se afecta los artículos 23, 24, 25 y 26 de la Constitución Política del Perú de 1993, en lo referente a las garantías de igualdad de las modalidades de trabajo, derechos de los trabajadores, jornada de trabajo y principios del trabajo.

SEGUNDO. - **Identificar cuáles son los derechos fundamentales de los trabajadores que se vulneran, al aplicar el régimen CAS, en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.** Ahora, conforme a esta información, se puede afirmar que el derecho fundamental que se vulnera al contratar personal bajo el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha es el derecho al trabajo, específicamente del artículo 24 y 25 de la Constitución Política del Estado, derecho a la *remuneración y al descanso*, respectivamente: pues, todos los trabajadores laboran más de un año en dicha entidad con las 8 horas diarias según su contrato; no obstante no han tenido vacaciones de 30 días al año, lo cual afecta el segundo párrafo del artículo 25 de la Constitución que establece “toda persona tiene derecho al descanso semanal y anual remunerados (...) (Constitución Política, 1993, art. 25); sumado a ello,

en ese plazo mayor de un año no han tenido la oportunidad de ingresar a una nueva plaza donde puedan percibir una mayor cantidad de sueldo, ello pese a que su contrato es determinado, como tal, afecta al primer párrafo del artículo 24 de la Constitución que establece que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienes material y espiritual” (Constitución Política, 1993, art. 25); por lo tanto, entre los derechos vulnerados encontramos la justa remuneración y el derecho al descanso.

TERCERO. – El primer objetivo específico de la investigación fue determinar si aquellos derechos fundamentales que se violan al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, puede generar discriminación laboral y arbitrariedad. Ahora, conforme a este resultado, sí es posible advertir discriminación y arbitrariedad en la regulación de este Régimen Laboral, pues, según se observa, los trabajadores contratados bajo este régimen no disfrutaban de capacitaciones ni evaluaciones, tampoco se encuentran afiliados a algún régimen de pensiones, mucho menos están sindicalizados y tampoco hacen uso de las prestaciones de ESSALUD; así, esto contradice enteramente lo regulado en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política que establece que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Constitución Política, 1993, art. 23); a su vez, contradice directamente el numeral 1 del artículo 26 del mismo texto normativo que establece que “en la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación (Constitución Política, 1993, art. 6).

Por lo tanto, en este extremo se puede concluir en que la contratación de personal mediante el Contrato Administrativo de Servicios sí genera arbitrariedad y discriminación.

CUARTO. – el tercer objetivo específico de la investigación fue establecer, si la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, cumple con las garantías Constitucionales y las demás normas jurídicas Según este resultado, si bien no es

posible advertir cuántos son varones y mujeres, sí es entendible que las mujeres en etapa de embarazo, no tuvieron derechos antes ni después del mismo, pues no tuvieron licencia ni remuneración por dicha condición, lo que podría llevar a suponer su renuncia a su actividad laboral; de igual forma, ningún trabajador bajo el régimen CAS recibe aguinaldo o bonificaciones por fiestas patrias o navidad, lo que afecta el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado que dice: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Constitución Política, 1991, art. 23)

SUGERENCIAS

PRIMERO. – la primera recomendación es derogar el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios, debido a que su aplicación afecta algunos derechos laborales, tales como lo regulado en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado, como es, la limitación del ejercicio de los derechos constitucionales o rebajar la dignidad de la persona humana; así como derecho al libre descanso y remuneraciones.

SEGUNDO. – la segunda recomendación consiste en modificar el Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios a fin de incluir en el mismo diferentes derechos laborales como los beneficios de capacitación, evaluación, así como descanso por etapas de pre y post parto en caso de ser trabajadora mujer y descanso de 4 días en caso de ser trabajador varón cuando su esposa dé a luz, ello a fin de evitar la arbitrariedad y discriminación de los trabajadores,

TERCERO. – La tercera recomendación consiste en incluir o modificar el Decreto Legislativo N° 1057 a fin de incluir beneficios sociales como bonificación por fiestas patrias, y navidad, así como la posibilidad de sindicalizarse conforme al artículo 28 de la Constitución Política del Estado.

REFERENCIAS

- Aguilar Cuevas, M. (2015). Las tres generaciones de los Derechos Humanos. *CODHEM*, 93 - 103. Obtenido de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/viewFile/5117/4490>
- Beckshe Verlasbuchhandlung, O. (1997). *Filosofía del Derecho segunda edición*. Munchen. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=si6jDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=filosofia+del+derecho+laboral&ots=XAne0rdSml&sig=llIB6xwdGvcCII5kxM4WM6NeDjQ#v=onepage&q=filosofia%20del%20derecho%20laboral&f=false>
- Boza G., P. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Cabrera Vasquez, M., & Salazar Barriga, O. (2005). Reflexiones sobre el Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la Carrera Administrativa, su reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM y la Ley Marco del Empleo Público. *Revista jurídica "Docentia et Investigatio"*, 53 - 64. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10550/9722>
- Canessa, M. (2003). *Las violaciones a la libertad sindical en el Perú (1980-2002). Los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT*. Lima: Cedal.
- Carlos, R. C. (2004). *¿Derecho del trabajo vs revolucion francesa?, una duda*. Obtenido de <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/download/919/896>
- Chacaltana, J. (1999). Los costos laborales en Perú. En V. Tomkman, & D. Martínez, *Inseguridad laboral y competitividad: modalidades de contratación* (págs. 205 - 285). OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Juan->

[Chacaltana/publication/331569928_LOS_COSTOS_LABORALES_EN_PERU/inks/5c813185299bf1268d414879/LOS-COSTOS-LABORALES-EN-PERU.pdf](https://chacaltana.com/publication/331569928_LOS_COSTOS_LABORALES_EN_PERU/inks/5c813185299bf1268d414879/LOS-COSTOS-LABORALES-EN-PERU.pdf)

Chanamé Arriola, J. M. (13 de Marzo de 2021). *Lp- Pasión por el DERECHO*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>

CNDH. (2017). *Los Derechos Humanos Laborales*. Ciudad de Mexico: Editorial Cuauhtémoc.

De Diego, J. A. (2004). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Guillermo Morales, C. (2019). Regímenes laborales especiales en el Perú: El caso de los regímenes laborales de pequeña y microempresa, agrario y la contratación administrativa de servicios en el Sector Público. 571 - 613. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-571-613.pdf>

1. Hernández Sampieri R. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.; 2018.

Joan Tafalla, J. T.-Á. (2018). *La revolución rusa de 1917 y el Estado. Del Consejo de Comisarios el Pueblo a la NEP (1917-1921)*. Barcelona: El Viejo Topo.

Marcos-Sánchez, J., & Rodríguez, E. (2013). *Manual para la defensa de la libertad sindical* (Cuarta ed.). Lima: OIT.

Mujica J., N. (2020). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

Neves Mujica, J. (2010). Principales objeciones al contrato administrativo de servicios. *foro jurídico*, 244 - 251. Obtenido de file:///C:/Users/PC-1932/Downloads/18560-Texto%20del%20art%C3%ADculo-73556-1-10-20170526.pdf

Ostau de Lafont de León, F. R. (2011). La filosofía del derecho y el mundo del trabajo. *Diálogos de saberes*, 115 - 226. Obtenido de file:///C:/Users/PC-1932/Downloads/Dialnet-LaFilosofiaDelDerechoYElMundoDelTrabajo-3718278%20(2).pdf

Tomaya Miyagusuku, Jorge;. (2005). *Instituciones del derecho laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60850810/INSTITUCIONES_DEL_DERECHO_LABORAL20191009-100383-aecevf-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1668209155&Signature=Uz4Q4WmxUsTne2nm9uw9QIGHxSKSaJXN7NTNeQAvYqZpEP6J6f8~x~YunGkuFrT2x2BKopxO5mDKlf7c1SiTk9g7Ol9L17ortqZn

Wiesner, M. E. (2010). *Discovering the Western Past*. Vancouver: Langara College.

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL. ¿Existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, al aplicar el régimen cas en la municipalidad distrital de Yarinacocha?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: 1. ¿Cuáles son los derechos fundamentales de los trabajadores que se vulneran en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al</p>	<p>Objetivo General: Determinar, si existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS.</p> <p>Objetivos Específicos: 1. Identificar cuáles son los derechos fundamentales de los trabajadores que se vulneran, al aplicar el régimen CAS, en</p>	<p>Hipótesis general: Existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS.</p> <p>Hipótesis específicas: 1) Los derechos fundamentales de los trabajadores que se vulneran en la municipalidad distrital de Yarinacocha son</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Vulneración de los derechos fundamentales</p> <p>INDICADORES Vulneración Ley Municipalidad Trabajadores Justicia</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p>	<p>MÉTODO: TIPO DE INVESTIGACIÓN descriptivo-explicativo</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN descriptivo-explicativo</p> <p>DISEÑO: no experimental-transversal</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA.</p> <p>POBLACIÓN La población de la presente investigación son 100 trabajadores</p>	<p>Técnicas Encuesta Entrevistas Observación</p>

<p>aplicar el régimen CAS?</p> <p>2. ¿Los derechos fundamentales que se violan puede generar discriminación laboral y arbitrariedad, al aplicar régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?</p> <p>3. ¿La aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, cumple con las garantías Constitucionales y las demás normas jurídicas?</p>	<p>la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.</p> <p>2. Analizar, si aquellos derechos fundamentales que se violan al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, puede generar discriminación laboral y arbitrariedad.</p> <p>3. Establecer, si la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, cumple con las garantías Constitucionales y las demás normas jurídicas</p>	<p>varios, al aplicar el régimen CAS.</p> <p>2) La violación de Los derechos fundamentales en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, generará discriminación y arbitrariedad, al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS).</p> <p>3) La aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, no cumple con las garantías Constitucionales.</p>	<p>Vd: Aplicación del régimen CAS.</p> <p>INDICADORES</p> <p>Discriminación Salario Tiempo de servicio Beneficios</p>	<p>CAS de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.</p> <p>MUESTRA No probabilístico: 20 personas, representativas de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.</p>	
---	--	---	---	--	--



Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Posgrado



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

TÍTULO: VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2022

OBJETIVO:

Determinar si existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS.

INVESTIGADOR: KARLA FERRER DE LA CRUZ

Consentimiento / Participación voluntaria

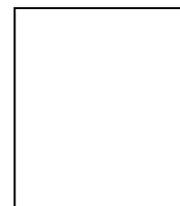
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO 03

**CÉDULA DE CUESTIONARIO SOBRE LA VULNERACIÓN DE
LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL APLICAR EL RÉGIMEN
CAS**

TÍTULO: VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, 2022

INSTRUCCIONES. Estimado sr.(a) trabajador (a), la presente cédula de cuestionario, pretende estudiar y recolectar datos sobre la vulneración de los derechos fundamentales al aplicar el Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

Es necesario precisar que la presente cédula es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

N°

Ítems

Dimensión 1: Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen cas

- 1. Tiempo que lleva en la institución**
 - i. Menos de un año (00)
 - ii. Más de un año (73)
- 2. ¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?**
 - a. Sí (00)
 - b. No (73)
- 3. ¿Cuenta con vacaciones de 30 días?**
 - c. Sí (00)
 - d. No (73)
- 4. ¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?**
 - e. Determinado (73)
 - f. Indeterminado (00)

5 ¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?

g. Sí lo he tenido (00)

h. No lo he tenido (73)

Dimensión 2 : Generación de Discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen cas

6 ¿Le capacitan constantemente?

i. Sí, Siempre (10)

j. Pocas veces (13)

k. Nunca (50)

7 ¿Le evalúan permanentemente?

a) Sí, siempre (00)

b) Pocas veces (13)

c) Nunca (60)

8 ¿Está afiliado a algún régimen de pensiones?

a) Sí (00)

b) No (73)

9 ¿Está sindicalizado (a)?

c) Sí (00)

d) No (73)

10 ¿Hace uso de las prestaciones de salud en ESSALUD?

d) Sí, siempre (00)

e) Pocas veces (00)

f) Nunca (73)

Dimensión 3: Se cumple con las garantías constitucionales laborales

11 ¿En caso de ser madre y estar dentro del CAS, ¿En alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada?

e) Sí (10)

f) No (63)

- 12 ¿En caso de ser padre y estar dentro del CAS, ¿alguna vez, cuando su pareja dio a luz, ¿La institución le otorgó los 04 días de licencia por paternidad?**
- g) Sí (5)
 - h) No (68)
- 13 ¿Recibe aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre?**
- i) Sí (00)
 - j) No (73)
- 14 ¿Ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución?**
- k) Sí (00)
 - l) No (73)
- 15 ¿Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovarle el contrato?**
- m) Sí, con despedirme (00)
 - n) Sí, con no renovarme el contrato (00)
 - o) No, con ninguno (73)

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO 04

**CÉDULA DE CUESTIONARIO SOBRE LA VULNERACIÓN DE
LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL APLICAR EL RÉGIMEN
CAS**

TÍTULO: VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2022

INSTRUCCIONES. Estimado sr.(a) trabajador (a), la presente cédula de cuestionario, pretende estudiar y recolectar datos sobre la vulneración de los derechos fundamentales al aplicar el Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

Es necesario precisar que la presente cédula es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial. .

N° DE PARTICIPANTES	RÉGIMEN LABORAL		ENTIDAD
100	Decreto Legislativo N° 276	(27)	Municipalidad Distrital de Yarinacocha
	Decreto Legislativo N° 1057	(73)	Municipalidad Distrital de Yarinacocha
	Decreto Legislativo N° 728	(00)	-----

ANEXO 05

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

TITULO: VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2022

OBJETIVO: OG. Determinar, si existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, al aplicar el régimen CAS.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Nombre del experto: Niker Jhon Salinas Alejandro Especialidad: Ingeniero Industrial

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Dimensión 1: Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen cas	Tiempo que lleva en la institución	4	4	4	4
	¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	4	4	4	4
	¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	4	3	4	3
	¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?	4	4	4	4
	¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	4	4	3	4
Dimensión 2: Generación de Discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen cas	Tiempo que lleva en la institución	3	4	4	3
	¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	4	4	4	4
	¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	4	3	4	3
	¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?	4	4	3	4
	¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	4	4	4	4
Dimensión 3: Se cumple con las garantías constitucionales laborales	¿En caso de ser madre y estar dentro del CAS, ¿En alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada?	4	4	4	4
	¿En caso de ser padre y estar dentro del CAS, ¿alguna vez, cuando su pareja dio a luz, ¿La institución le otorgó los 04 días de licencia por paternidad?	4	4	4	4
	¿Recibe aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre?	4	4	4	4
	¿Ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución?	4	4	4	4
	¿Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovar el contrato?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (✓) NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO (✓)

Firma y Sello



 Niker Jhon Salinas Alejandro
 DNI N°22416288

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Nombre del experto: David Martel Zevallos Especialidad: Abogado

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Dimensión 1: Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen cas	Tiempo que lleva en la institución	4	4	4	4
	¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	4	4	4	4
	¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	4	3	4	3
	¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?	4	4	4	4
	¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	4	4	3	4
Dimensión 2: Generación de Discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen cas	Tiempo que lleva en la institución	3	4	4	3
	¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	4	4	4	4
	¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	4	3	4	3
	¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?	4	4	3	4
	¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	4	4	4	4
Dimensión 3: Se cumple con las garantías constitucionales laborales	¿En caso de ser madre y estar dentro del CAS, ¿En alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada?	4	4	4	4
	¿En caso de ser padre y estar dentro del CAS, ¿alguna vez, cuando su pareja dio a luz, ¿La institución le otorgó los 04 días de licencia por paternidad?	4	4	4	4
	¿Recibe aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre?	4	4	4	4
	¿Ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución?	4	4	4	4
	¿Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovarle el contrato?	4	4	4	4

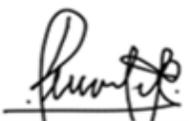
¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (✓) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO (✓)

Firma y Sello


 David Martel Zevallos
 DNI N°2242143

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Nombre del experto: Pablo Walter Meneses Especialidad: Abogado

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Dimensión 1: Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen cas	Tiempo que lleva en la institución	4	4	4	4
	¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	4	4	4	4
	¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	4	3	4	3
	¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?	4	4	4	4
	¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	4	4	3	4
Dimensión 2: Generación de Discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen cas	Tiempo que lleva en la institución	3	4	4	3
	¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	4	4	4	4
	¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	4	3	4	3
	¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?	4	4	3	4
	¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	4	4	4	4
Dimensión 3: Se cumple con las garantías constitucionales laborales	¿En caso de ser madre y estar dentro del CAS, ¿En alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada?	4	4	4	4
	¿En caso de ser padre y estar dentro del CAS, ¿alguna vez, cuando su pareja dio a luz, ¿La institución le otorgó los 04 días de licencia por paternidad?	4	4	4	4
	¿Recibe aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre?	4	4	4	4
	¿Ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución?	4	4	4	4
	¿Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovarle el contrato?	4	4	4	4

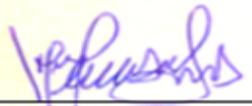
¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello


 Pablo Walter Meneses
 DNI N°22411045

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Nombre del experto: Humberto Benancio Valdivia Especialidad: Administrados

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Dimensión 1: Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen cas	Tiempo que lleva en la institución	4	4	4	4
	¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	4	4	4	4
	¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	4	3	4	3
	¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?	4	4	4	4
	¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	4	4	3	4
Dimensión 2: Generación de Discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen cas	Tiempo que lleva en la institución	3	4	4	3
	¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	4	4	4	4
	¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	4	3	4	3
	¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?	4	4	3	4
	¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	4	4	4	4
Dimensión 3: Se cumple con las garantías constitucionales laborales	¿En caso de ser madre y estar dentro del CAS, ¿En alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada?	4	4	4	4
	¿En caso de ser padre y estar dentro del CAS, ¿alguna vez, cuando su pareja dio a luz, ¿La institución le otorgó los 04 días de licencia por paternidad?	4	4	4	4
	¿Recibe aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre?	4	4	4	4
	¿Ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución?	4	4	4	4
	¿Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovarle el contrato?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (✓) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO (✓)

Firma y Sello



NOMBRE: Humberto Benancio Valdivia
DNI N° 22407185

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Nombre del experto: Robolfo Valdivieso Echevarría Especialidad: Abogado

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Dimensión 1: Derechos fundamentales vulnerados al aplicar el régimen cas	Tiempo que lleva en la institución	4	4	4	4
	¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	4	4	4	4
	¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	4	3	4	3
	¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?	4	4	4	4
	¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	4	4	3	4
Dimensión 2: Generación de Discriminación laboral y arbitrariedad al aplicar el régimen cas	Tiempo que lleva en la institución	3	4	4	3
	¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?	4	4	4	4
	¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	4	3	4	3
	¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?	4	4	3	4
	¿Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?	4	4	4	4
Dimensión 3: Se cumple con las garantías constitucionales laborales	¿En caso de ser madre y estar dentro del CAS, ¿En alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada?	4	4	4	4
	¿En caso de ser padre y estar dentro del CAS, ¿alguna vez, cuando su pareja dio a luz, ¿La institución le otorgó los 04 días de licencia por paternidad?	4	4	4	4
	¿Recibe aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre?	4	4	4	4
	¿Ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución?	4	4	4	4
	¿Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovarle el contrato?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello



Dr. Rodolfo Amancio Valdivieso Echevarría
DOCENTE EPG

NOTA BIOGRÁFICA



Karla Denisse Ferrer De la Cruz , nacida el 8 de noviembre de 1988 en el Departamento de Ucayali, Provincia de Coronel Portillo y Distrito de Calleria. Cursó sus estudios de Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Privada del Norte, Sede de Trujillo, entre los años

2006 y 2011. Después de completar sus estudios, inició su carrera en el ámbito legal al realizar sus prácticas en la Corte Superior de Justicia de La Libertad. En el año 2013, se unió al Gobierno Regional de Ucayali, donde trabajó como Abogada en la Oficina de Recursos Humanos. En el año 2015, asumió el cargo de secretaria Judicial en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ucayali. Desde junio de 2016 hasta la actualidad, desempeña el cargo de Asistente en Función Fiscal en la Segunda Fiscalía de Prevención del Delito de Coronel Portillo. En el año 2017, obtuvo el título de Magíster en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado; siendo las **19:30h**, del día **jueves 18 DE MAYO DE 2023**; la aspirante al **Grado de Doctor en Derecho, Doña Karla Denisse FERRER DE LA CRUZ**, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: **“VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, 2022”** ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dra. Nora Raquel IBAÑEZ ZAVALA	Secretario
Dr. Jorge Ernesto ROMERO VELA	Vocal
Dr. Hamilton ESTACIO FLORES	Vocal
Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRIA (Resolución N° 01503-2021-UNHEVAL/EPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado planteó a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Doctorando la Nota de Diecisiete (17)
 Equivalente a Muy bueno, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:30 horas del 18 de mayo de 2023.

 PRESIDENTE DNI N° <u>04025029</u>	 SECRETARIO DNI N° <u>22407850</u>
 VOCAL DNI N° <u>07327108</u>	 VOCAL DNI N° <u>22520587</u>
	 VOCAL DNI N° <u>41132205</u>

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01661-2023-UNHEVAL/EPG-D)



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, 2022”**, realizado por la Doctorando en Derecho, **Karla Denisse FERRER DE LA CRUZ**, cuenta con un **índice de similitud del 17%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233º del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 27 de abril de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACO

AUTOR

KARLA DENISSE FERRER DE LA CRUZ

RECUENTO DE PALABRAS

21070 Words

RECUENTO DE CARACTERES

113737 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

98 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

347.7KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 27, 2023 11:45 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 27, 2023 11:47 AM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	X
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	--	-----------	---

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del programa de estudio	DERECHO
Grado que otorga	DOCTOR EN DERECHO

2. DATOS DEL AUTOR(ES): (INGRESE TODOS LOS DATOS REQUERIDOS COMPLETOS)

Apellidos y nombres:	FERRER DE LA CRUZ KARLA DENISSE								
Tipo de documento:	DNI	X	PASAPORTE E		C.E.	NRO. DE CELULAR:	962012074		
Nro. de Documento:	45474898					Correo Electrónico:	Karla8_11@hotmail.com		

Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.	Nro. de Celular:			
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.	Nro. de Celular:			
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO			
Apellidos y Nombres:	VALDIVIESO ECHEVARRIA AMANCIO RODOLFO			ORCID ID:	0000-0002-7243-484X	
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte	C.E.	Nro. de documento:	22408967

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	IBAÑEZ ZAVALA NORA RAQUEL
Vocal:	ROMERO VELA JORGE ERNESTO
Vocal:	ESTACIO FLORES HAMILTON
Vocal:	PORTOCARRERO MERINO EWER
Accesitario	



5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, 2022	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
DOCTOR EN DERECHO	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	RÉGIMEN LABORAL	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CONTRATO DETERMINADO

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)	
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:	

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI		NO	X
--	----	--	----	---

Información de la Agencia Patrocinadora:	
---	--

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

 UNHEVAL UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN		
---	------------------------------------	-------------------------------	---	---

--

		
Apellidos y Nombres:	FERRER DE LA CRUZ KARLA DENISSE	Huella Digital
DNI:	45474898	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 17/10/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.